



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
LA EDUCACIÓN

Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa
del nivel primario, La Esperanza-La Libertad, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Cecilia Feliciano Villalobos Díaz (ORCID: 0000-0002-6998-5472)

ASESORA:

Dra. Gaby Esther Chunga Pingo (ORCID: 0000-0002-1033-7091)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

Trujillo-Perú

2020

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a Dios por su compañía y protección, a mis queridos padres José y Violeta, gracias por todo su cariño, comprensión y apoyo incondicional, quienes fueron mi principal guía.

Cecilia Feliciano Villalobos Díaz

AGRADECIMIENTO

Al Sr. Dr. César Acuña Peralta, Rector Fundador de la Universidad César Vallejo y a su distinguida plana docente por las nobles enseñanzas impartidas que han contribuido a mi perfeccionamiento profesional.

A los señores miembros de la plana jerárquica, administrativa y docente de la I.E. N° 80829, Jose Olaya Balandra del distrito de La Esperanza por su apoyo decidido y desinteresado en las diversas tareas que ha demandado la realización de esta investigación.

Y, de modo general, gracias a todas las personas que me ayudaron directa o indirectamente en la realización de esta tesis.

Cecilia Feliciano Villalobos Díaz

PÁGINA DEL JURADO

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Cecilia Feliciano Villalobos Díaz, estudiante del Programa Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 18095593 con la tesis titulada "Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa del nivel primario", La Esperanza-La Libertad, 2019

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, enero 2020


Cecilia Feliciano Villalobos Díaz.
DNI: 18095593

ÍNDICE

| | |
|---|-----------|
| Carátula..... | i |
| Dedicatoria..... | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Declaratoria de autenticidad | v |
| Índice | vi |
| Índie de tablas | vii |
| Índice de figuras | viii |
| RESUMEN | ix |
| ABSTRACT | x |
| | |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MÉTODO | 18 |
| 2.1 Tipo y diseño de investigacion | 18 |
| 2.2 operacionalizacion de variables..... | 19 |
| 2.3. Población, Muestra y Muestreo | 23 |
| 2.4. Tecnicas e instrumentos de recoleccion de datos..... | 23 |
| 2.5. Procedimiento | 25 |
| 2.6. Metodo de análisis de datos..... | 25 |
| 2.7. Aspectos Eticos..... | 26 |
| III. RESULTADOS | 27 |
| IV. DISCUSIÓN..... | 36 |
| V. CONCLUSIONES | 40 |
| VI. RECOMENDACIONES..... | 41 |
| VII. REFERENCIAS..... | 42 |
| ANEXOS..... | 49 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1: Operacionalización de variable Clima Organizacional..... | 20 |
| Tabla 2: Operacionalización de Variable Desempeño Docente..... | 21 |
| Tabla 3: Población de I.E. N° 80829 José Olaya Balandra-Esperanza-Trujillo-2019..... | 23 |
| Tabla 4: Distribución del Clima Organizacional de los Docentes de LA I.E. N° 80829 “José Olaya Balandra”..... | 27 |
| Tabla 5: Distribución de la Dimensiones de Clima Organizacional de los Docentes de la I.E. N° 80829 “José Olaya Balandra”..... | 28 |
| Tabla 6: Distribución de Desempeño Docente de los Docentes de la I.E. N° 80829 “José Olaya Balandra”..... | 29 |
| Tabla 7: Distribución de las Dimensiones de Desempeño Docente de los Docentes. de la I.E. N° 80829 “José Olaya Balandra”..... | 30 |
| Tabla 8: Prueba de normalidad de la variable clima organización / desempeño docente para saber el comportamiento de los datos..... | 31 |
| Tabla 9: Prueba de significancia estadística de correlación entre el clima organizacional y desempeño docente..... | 32 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1: Nivel de Clima Organizacional | 27 |
| Figura 2: Nivel de las Dimensiones de Clima Organizacional | 28 |
| Figura 3: Nivel de Desempeño Docente | 29 |
| Figura 4: Nivel de las Dimensiones de Desempeño | 30 |

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y el Desempeño Docente, según la percepción del personal docente de la I.E. N° 80829 “José Olaya Balandra” La Esperanza 2019, se fundamentan en la teoría de Likers en la llamada teoría organizacional o clima organizacional. Establece que el comportamiento está sometido a la voluntad y órdenes de otras personas, en este caso el comportamiento administrativo; también se basa en la teoría de la autoeficacia, según Covarrubia y Mendoza, adaptado a los postulados del desempeño docente en la organización del sistema educativo. Se empleó el método hipotético deductivo, de enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel descriptivo correlacional, diseño correlacional no experimental, de corte transversal de nivel relacional, la muestra estuvo constituida por 33 docentes; los datos se recopilaron con la técnica de la encuesta, se utilizaron dos cuestionarios como instrumentos que permitieron medir: el Clima organizacional con 30 items, y el Desempeño Docente con 45 items, utilizada por Alva (2018). Sometidos a la validación de Juicios de expertos y el análisis de confiabilidad aplicando el estadístico de alfa de Cronbach de 0,909 de confiabilidad para el Clima Organizacional y 0,971 para el desempeño docente por lo tanto se determinó que las pruebas son válidas y confiables. Se obtuvieron los siguientes resultados en dicha Investigación y señalan que el Clima organizacional tiene un nivel de valoración alta de 79,49% y el desempeño docente alcanzo una percepción de valoración de nivel alto de un 100% con lo que se determina que el grado de coeficiente Rho de Spearman entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente es de 0,759, al ser positivo de puntaje alto indica una relación directa significativa, si el puntaje es alto en el Clima organizacional, también será alto en el desempeño docente.

Palabras Clave: Clima organizacional, desempeño docente, educación, liderazgo, autoeficacia.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between the organizational Climate and the Teaching Performance, according to the perception of the teaching staff of the I.E. N ° 80829 "José Olaya Balandra "La Esperanza 2019, is based on the theory of Likers in the so-called organizational theory or organizational climate. It establishes that the behavior is subject to the will and orders of other people, in this case the administrative behavior; It is also based on the theory of self-efficacy, according to Covarrubia and Mendoza, adapted to the postulates of teaching performance in the organization of the education system. The deductive hypothetical method, of quantitative approach, basic type, correlational descriptive level, non-experimental correlational design, cross-sectional of relational level was used, the sample consisted of 33 teachers; The data were collected using the survey technique, two questionnaires were used as instruments that allowed measuring: the organizational Climate with 30 items, and the Teaching Performance with 45 items, used by Alva (2018). Undergoing expert judgment validation and reliability analysis applying the Cronbach alpha statistic of 0.909 reliability for Organizational Climate and 0.971 for teaching performance, it was determined that the tests are valid and reliable. The following results were obtained in said Research and indicate that the organizational Climate has a high valuation level of 79.49% and the teaching performance reached a high level appraisal perception of 100% with which it is determined that the degree of Spearman's Rho coefficient between Organizational Climate and Teacher Performance is 0.759, being positive high score indicates a significant direct relationship, if the score is high in the organizational Climate, it will also be high in teaching performance.

Keywords: Organizational climate, teaching performance, education, leadership, self-efficacy.

I. INTRODUCCIÓN

Algunos docentes se niegan a los nuevos cambio del sistema educativo y se resisten a cumplir con los compromiso adquiridos, incumpliendo con el Ministerio de Educación del Perú, según la ley general de educación n° 28044, en su artículo 56°, hace referencia al docente como agente fundamental en el proceso educativo, es mediador de la práctica educativa, su misión es apoyar eficazmente el desarrollo y formación de sus estudiantes en todas sus dimensiones, al docente se le exige idoneidad, buena desempeño moral, buena salud mental y física para que su permanencia en la carrera publica resguarde la integridad de sus estudiantes, al parecer está afectando al desempeño docente, porque tanto nombrados como contratados trabajan en climas no adecuados afectados por carencias como los materiales, mobiliario, infraestructura, afecta la disposición del docente para el trabajo y se refleja en su desempeño, incrementando las inasistencias, incumplimiento en la entrega de programaciones a tiempo, alumnos desaprobados. Lo cual es preocupante; porque, esto obliga al colegio a realizar capacitaciones constantes. Según Rojas (2015), en algunos casos el docente no se siente identificado con la institución o motivados para realizar su labor, afectando el clima y a la vez el rendimiento docente, perciben cierta incomodidad y escaso conocimiento de los objetivos institucionales, de continuar esta situación se podría convertir en una de sus debilidades, si fuera en caso contrario se convertirá en una de sus fortalezas, es indispensable que tanto el personal como los docente se identifiquen con la institución para que el clima de trabajo sea el adecuado y motivante, situación que será transmitida a los estudiante, Asi mismo Hurtado (2019), entre los problemas frecuentes se puede encontrar las malas relaciones interpersonales, egocentrismo profesional, deficiente comunicación, maltrato del personal, se le suma falta de compromiso e identificación de los docentes y actores en general con la institución educativa, con una pobre capacidad para la resolución de problemas, si persistiera ese clima inadecuado, terminaría por afectar la vida institucional, por eso es necesario contar con líderes que sean capaces de conducir una organización hacia los objetivos propuestos, los directores como miembros de la institución deben ejercer su liderazgo democrático, pedagógico con sabiduría con el fin de orientar a los docentes en la tarea de orientar a los estudiantes hacia un aprendizaje de calidad. Al respecto Guerrero, (2019) comenta que los cambio curriculares en educación son

constantes, no se tiene criterios y perfil para docente y directivos, el docente no se siente motivado por el contrario realiza su labor con un clima poco favorable y con indiferencia del estado repercutiendo en los desempeños y como aprenden los estudiante, incluso se percibe un clima organizacional desfavorable para el rendimiento del docente de manera eficiente y eficaz, si continuara esta situación, se conviviría con conflictos internos y se rompería las relaciones humanas , incluso seria nula la labor del director, en climas armoniosos mejora considerablemente. Para Menarguez (citado en Rojas 2015). Si no fuera bueno el clima en la institución, los docentes se verán afectados y no tendrán un buen desempeño, dificultando que la comunidad educativa se una para el trabajo en equipo, que apunta a que la institución tenga una sola visión en la organización, tiene una estructura, jerarquías que están sujetas a cambios en lo administrativo, lo gerencial y procesos de la educación que se da por el entorno y también por necesidad interna que implica esfuerzos de la organización para obtener logros y mejorar dentro de un ambiente profesional de confianza y respeto. También Sifuentes (2019), comenta que los problemas que están relacionados al clima organizacional; los docentes, administrativos tienen cierta resistencia para trabajar en equipo y se desorganizan al realizar sus actividades, no presentan la capacidad para cumplir con su desempeño de sus funciones cabalmente y al realizar concursos interno se evidencia que los estudiantes carecen de estrategias motivadoras, sugiriéndole al director que realice un diagnóstico para mejorar el Plan anual de trabajo del año siguiente y se logre una buena gestión educativa, bajo un clima organizacional positivo. Alva (2018), manifiesta que el clima organizacional desfavorable y poco comunicativo, provoca desmotivación el los docentes, generando desinterés para que el docente se involucre con los objetivos de la institucion, el trabajo poco productivo en equipo, la poca motivación al realizar las sesiones de aprendizaje, incluso poca tolerancia para con sus colegas, esto sobrelleva a que el guía deba ser una persona que cumpla un rol protagónico, comunicativo, motivador que acompañe y apoye la practica educativa y la I.E N° 80829 “José Olaya Balandra”, La Esperanza no es ajena a esta realidad; porque, se ha observado que se apreciar un clima organizacional inadecuado, los docentes no se sienten realizados por el poco apoyo de directivos en su desarrollo profesional respecto a su autorrealización, la falta de reconocimiento para los estudiantes sintiéndose desmotivados, la comunicación es deficiente por conflictos personales con otros,

talvez la poca tolerancia se refleja en la carencia de identidad con los lineamientos de la institución educativa donde trabaja, todos estos problemas sumado a las condiciones laborales del colegio, no siempre son las más adecuadas: infraestructura deficiente, ambientes físico poco atractivos, carencia de agua, esto debido a una deficiencia administrativa de recursos que repercuten en el clima institucional y se ve reflejada en el desempeño docente, esta investigación busca medir el nivel de ambas variables de estudio.

En lo referente a Nivel Internacional, Guevara (2018) elaboró la tesis “Clima organizacional y nivel de satisfacción en la unidad educativa particular La Dolorosa”, para obtener la Maestría en investigación en educación por la Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador, la metodología: investigación de tipo exploratorio, descriptivo, la muestra de 73 personas, en sus resultados el clima está en nivel aceptable de 75,2%, se relaciona con la manera de trabajar, interacción, con políticas, reflejando cierta inconformidad que concluye que requiere mayor atención los conflictos, reconocimientos e incentivos que presentan una percepción desfavorable de 45,1% y 69.8%, no hay un modelo e incentivos para resolver los problemas de la institución, sugiere estrategias de diseño de la organización que contribuyan a mejorar el clima organizacional e incida en desempeño del personal,

Medina (2017), presento su investigación “Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad educativa particular Santo Domingo de Guzmán-Quito”, para optar el grado de maestría de talento humano para la Universidad andina, tipo de investigación descriptivo y correlacional, con el propósito de determinando la influencia del clima sobre el desempeño, basándose en un análisis interpretativo de sus resultados, con 50 participantes, resulta que el 56,25% el clima tiene una incidencia muy baja positiva en el desempeño de los docentes y un 37,5% aún están en proceso, concluye que se percibe que los docentes están en riesgo en la organización, pues no son recompensados de acuerdo a su desempeño y logros, pudiendo inferir que la correlación se presenta como muy baja entre las dichas variables.

A Nivel Nacional, Hurtado (2019) elaboró la tesis “Clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría Nro.8 de Comas” 2018, Lima, para conseguir el grado de Maestro en

administración de la educación, diseño no experimental, nivel correlacional, una porción de 111 docentes, en los resultados se encontraron que el clima organizacionales esta un nivel bueno con 50.8% y 45.8% en nivel suficiente, el desempeño, concluye existe una correlación de Spearman $r = 0,523$, moderada y el nivel de significancia de $p = 0,000 < 0.01$. También Castro y Paucar, (2018) elaboraron “Clima institucional y desempeño docente en la institución educativa “Villa San Cristóbal”, Huamanga, 2018”, para obtener grado de Maestra en administración de la educación, de enfoque cuantitativo, estudio no experimental y diseño correlacional, con una porción de 23 profesores, los resultados son del clima institucional en el nivel regular con 65,2% y en el nivel alto el desempeño docente con 39,1%, a un regular clima institucional le corresponde un nivel bueno de desempeño docente por lo que es necesario trabajar para que las relaciones mejoren entre los docentes y no llegue a influir en el desempeño, concluye que coeficiente de correlación de 0,771; $p < 0,05$, siendo alta. También Huerto (2018) en el “Clima organizacional y desempeño docente en las Instituciones educativas de educación primaria de la Red N°9- Ugel N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho-Lima 2018”, para conseguir el grado Maestra en docencia y gestión educativa, investigación correlación, de diseño no experimental, una muestra de 58 docentes, la variable clima organizacional con 68,97 %, en el nivel bueno y la variable desempeño docente con 93,10%, está en el nivel bueno, concluye que la correlación de Spearman es $r = 0,700$, positiva, muy alta y $p = 0,000$ a un nivel de significancia de 0,01. Así mismo Flores (2018) elaboro la tesis “Clima organizacional y desempeño docente en docentes de la institución educativa Coronel Manuel Camilo de la Torre de la provincia Mariscal Nieto de la región Moquegua en el año 2018”, para lograr el nivel de Maestra en docencia y gestión educativa, investigación cuantitativa correlacional, la metodología de tipo correlacional, no experimental, con 39 docentes de muestra, manifestando que el 41% de clima organizacional es bueno, es eficaz en busca de mejoras, en cuanto a la variable desempeño con 59%, en nivel es regular significativo en bien de mejoras de los aprendizajes, evidenciando una cierta tendencia a un buen desempeño docente, concluye que si hay correlación de $r = 0,273$ y significancia de 0,043 con un valor menor al p-valor = 0,05, confirma una correlación baja y positiva, sin embargo la imagen es negativa de la institución educativa debido a la poca comunicación, tolerancia, etc, esto crea un clima

desfavorable en la institución que afecta el desempeño docente, los procesos de enseñanza aprendizaje, es importante crear las condiciones ambientales para convivir en armonía. Así mismo Ramos (2018) señalo en el trabajo de “Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa N° 6038, Ugel 01, 2018 – San Juan de Lurigancho”, para obtener el grado de maestra en docencia y gestión educativa, la metodología es descriptivo correlacional, estudio de enfoque cuantitativo, diseño no experimenta muestra de 87 docentes, en los resultando en el nivel medio de percibe con 59.7% el clima organizacional y con 80,46% en el nivel medio el desempeño docente y termina con la correlación de Spearman $r=0,485$ presentando una relación moderada significativa. Por su parte Reto, (2018) elaboro su tesis “Clima institucional y desempeño docente en la Universidad César Vallejo, Lima Este, 2017, distrito: San Juan de Lurigancho”, para el grado Maestra en docencia universitaria, de diseño no experimental, correlacional, muestra de 60 profesores, los resultados de clima institucional son 58,33% en nivel favorable y para el ejercicio docente con 55% encontrándose en un alto nivel de desempeño, concluye a través de coeficiente Spearman una $r=0,65$, positiva moderada. De igual manera Sánchez (2018) en su tesis “Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018”, para conseguir el grado de Maestra en administración de la educación, enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, correlacional, con una porción de 150 docentes, en el nivel regular esta el clima con 64,7% y el desempeño con 72,7% en el nivel regular, cierra que la correlación Spearman es $r= 0,998$; positiva y significativa y Benavides (2017), también elaboro una tesis Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa Politécnico Nacional del Callao, 2016, para el grado académico de Maestro en Gestión Pública, la metodología cuantitativo, correlacional, no experimental, con una porción de 80 profesores, en su producto clima organizacional con 47,5% en el nivel medio y con el 81.3% el desempeño en el nivel medio, en consecuencia tienen una correlación $r= 0.713$ se relacionan positivamente y significativamente con un $p\text{-valor}= 0.000 < 0.05$. Por su parte Orlandini (2017) en su trabajo Clima Organizacional y Desempeño Docente en la I.E. Antonia Moreno de Cáceres de la Red N° 07, Ugel n° 05, San Juan de Lurigancho, 2017, para acceder al nivel de Maestro en Docencia y Gestión Educativa, la metodología es de tipo descriptivo correlacional con 80 profesores de muestra, en los resultados se

manifiesta que el clima esta en el nivel bajo con 35% y con 37,5% el desempeño docente en nivel malo y concluyendo que existe una $r=0,528$, positiva, moderado y significancia. Por su parte, Ortiz (2017) “Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa 148 “Maestro Víctor Raúl Haya de la Torre” del distrito de San Juan de Lurigancho”, Lima; 2017”, grado para obtener el titulo de Maestra en Educación, investigación correlacional, diseño no experimental, con una porción de 78 docentes, clima organizacional esta con 62,7 % en el nivel regular y el desempeño docente con 58,7 % se encuentra en el nivel regular, concluye que en los análisis estadísticos la correlación es $r=0,800$, señalado como muy alta, positiva y la significancia de $p=0,000$ menor a 0,01. Incluso Sánchez (2017), en su tesis titulada Influencia del clima institucional en el desempeño docente en la institución educativa N° 0769, Distrito: Caspizapa, Provincia de Picota, Región San Martín, 2016, para adquirir el Magister en Administración de la Educación, investigación correlacional, con 20 docentes como ejemplo, los resultados están como muy buenos con 70% para el clima y 65% el desempeño docente también consideradas muy bueno, concluye que la relación es $r= 0.276$, positiva pero baja. Por otro lado, Díaz (2016) elaboro su tesis Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa N° 20395 Chancay, 2016, para alcanzar el nivel de Maestra en Gestión Pública, investigación cuantitativo, de diseño no experimental, correlacional, con una porción de 80 profesores, los resultados son de 28.70% para el clima organizacional en nivel muy bueno y 26.30% en nivel destacado para el desempeño, determina que la relación de Spearman es $r=0.958$, muy alta y significativa, $p< 0.05$, Mendoza, (2011) elaboro la tesis “Relación Entre Clima Institucional y Desempeño Docente en Instituciones Educativas de Inicial de la Red N°9 -Callao”, para obtener el grado de Maestro en Educación en la mención Gestión de la Educación por la Universidad San Ignacio de Loyola, la investigación cuantitativo, el diseño no experimental, correlacional, con 45 profesores, 205 padres de familia como ejemplo, resulta desfavorable en un 53.30% y el desempeño docente percibido como inadecuado en un 48.90%, considera que el proceso para un mejor rendimiento no son adecuadas para un mejor rendimiento, concluye que existe relación significativa de $r=0.537$ y $\text{sig}= 0.000$.

A nivel Local, Alva, (2018) elaboró la tesis “El Clima organizacional y el desempeño docente de una institución educativa de la ciudad de Trujillo - 2017”, grado para

obtener el grado Maestra en administración de la educación por la Universidad Cesar Vallejo, la metodología no experimental, cuantitativo, diseño correlacional, con un ejemplo de 39 docentes, resulta con 79,5% en nivel alto para el clima y el 100% nivel alto para el desempeño, clima organizacional se relación significativa $r=0,411$ con la dimensión de Planificación del Trabajo Pedagógico, el clima organizacional no tiene relación directa $r=0,283$ con dimensión la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje, clima organizacional y la dimensión de responsabilidades profesionales, existe relación $r=0,439$, directa significativa, concluye que el coeficiente de correlación de Spearman es $r=0,392$, es una relación, directa significativa, positiva, presenta una relación inversamente proporcional, entonces si el clima de las organizaciones es deficiente, también lo será el desempeño de los docente también será deficiente, entonces al subir el puntaje de clima organizacional también subirá el desempeño en caso contrario si alguna de las variables es deficiente se reflejara en la otra variable.

La definición de Clima organizacional es una conducta que depende de los administrativos y de las situaciones que se presenta en un contexto, afirmando que la relación existente estará marcada por la percepción que se tenga del clima, con parámetros como: la estructura organizacional, la jerarquía,, el salario, la actitud, la satisfacción, y como es percibida el clima organizacional por los superiores y subordinados, poniendo atención al surgimiento del clima participativo ya que facilita la eficacia y eficiencia de las personas en la organización, Likert, (citado en Hurtado 2018), así mismo para Alves (2007) es la percepción de los colaboradores que se encuentran en un ámbito real que incentiva la productividad de una organización. Además para Uribe (2014) es un instinto de observación de los colaboradores de su ambiente de trabajo. Según Chiavenato (2009) es el conjunto de características ambientales que se percibe por los miembros, se da en un ambiente determinado interno en medio de una organización y presentando cierto grado de motivación entre sus integrantes, lo que provoca estimulación de diferentes tipos, entonces será favorable cuando el clima organizacional llega a satisfacer las necesidades y llega a elevar la moral de sus integrantes y será desfavorable cuando esas necesidades se frustran, entonces el clima influye en el estado emocional y motivacional, para Sulmon (2006) las organizaciones esta conformadas por seres

humanos que interactúan y coordinar entre sí, las relaciones informales de grupos de el trabajo, las motivaciones que llegan a influir en el comportamiento organizacional, la pertenencia a grupos, el liderazgo y los procesos psíquicos ofrecen una respuesta a problemas derivados de una la aplicación rígida. También se describe el clima organizacional en las instituciones educativas, como acciones que describen características de un sistema de interacción en donde existe una influencia en cada uno, concretando: uno a los esfuerzos para constituir patrones para interrelacionarse en la estructura organizacional para alcanzar las tareas y dos el producto resultado de la interacción entre individuo-grupo y grupo al cual corresponde la demás gente, en estos procesos y sistemas de interacción incluyen procesos como la comunicación, la motivación, liderazgo, fijar metas, toma de decisiones, coordinación, control y evaluación, la interacción es efectuada en la organización por medio de características y cualidades que influyen de manera importante en el desarrollo y dar forma a la conducta humana. Likert y Baker (citado en Silva, 2005).

Se tomó la Teoría de los sistemas, también llamado teoría organizacional o clima organizacional de Likert, (citado en Alva 2018) se basa en causa y efecto, analiza el clima organizacional a observar, establece que el comportamiento de las personas sometidas a la voluntad y ordenes de otro, se tiene en cuenta las condiciones de la organización que son percibidas incluyendo información, percepción, esperanza, capacidad y valor, la reacción del individuo estará determinada por la percepción que tiene de los demás, si la percepción es influenciada por la realidad entonces la percepción va a determinar el comportamiento de un persona; esta teoría establece que la participación motiva a las personas a trabajar y que la organización utiliza métodos para lograr los fines , aspiraciones de sus integrantes, esto tiene un beneficio pues sus resultados será la mejora en la producción, rendimiento, satisfacción ausentismo e influyen en la percepción del clima. Likert consideran dos tipos de clima organizacional: a-Clima de tipo autoritario: subsistema-explotador: Se caracteriza por la falta de confianza, las decisiones y ordenes son realizadas por los jefes a cargo, las funciones son de manera descendentes con algún grado de burocracia y manteniendo el control presentando, se da atmosfera de miedo, amenazas y pocas veces de recompensas, la comunicación suele ser nula, no existe es solo da un comando instructivo especifico; el sub sistema-paternalista: Todas las

decisiones las tomara el jefes, relación que existe de amo a siervo, el control esta a cargo de los jefes y a la vez el trato es flexible con el personal pero siempre dentro de ciertos límites, predomina la falta de confianza, las relaciones no son muy buenas, es de jefe a empleados, los castigos y recompensas se dan con el objetivo de motivar a los trabajadores, los superiores juegan con la necesidad humana social de sus trabajadores, así dan imagen de trabajar en ambientes cómodos y aptos bien estructurados, este modelo es similar al consultivo, b) Clima de tipo participativo: sub sistema Consultivo: el clima se basa en confianza, respeto asumiendo índices altos de responsabilidad se considera que no hay toma de decisiones, en algunos casos se delega otras personas sus funciones de distinto y menor rango e incluso empleados en un área que se encuentran capacitados, La comunicación se da descendente, así presenta un clima o ambiente dinámico, incluyendo castigos y utilizando cualquier situación que motive a los empleados inclusive cubrir las necesidades como el prestigio e incluso la estima, este es un clima por ser caracterizado de ambiente dinámico vista desde la administración y reflejada como objetivo, el sub sistema: Participación en grupo, aquí los empleados son de confianza y no es exclusivo del jefe el tomar de decisiones, sino que esta disperso en toda la organización en aquella persona que asumen las decisiones, comunicaciones son en un mismo nivel tanto ascendente y también descendente incluso lateral. Los empleados se sienten que pertenecen a la organización están motivados hay cierta implicación con los objetivos de rendimiento con el fin de mejorar los metodología de trabajo y el rendimiento en función del objetivo para alcanzar el planeamiento estratégico, es decir el objetivo de toda una organización. Para Páramo y Brunet (citado en Palacios 2018), Coinciden con Likert al considerar que las variables del tipo: clima autoritario, sub división explotador y paternalista pertenecen a un clima cerrado parece un ambiente estable, pero no favorable y el tipo de clima participativo, sub división consultivo y participación en grupo, son favorables para todo tipo de organización, existe, los trabajadores que se involucran con los objetivos de la institución.

Para Alva (2018), estudiar el clima organizacional y sus aspectos relacionados es complejo, se da en la comunidad educativa por la interacción de los trabajadores se dan relaciones y actividades, cada uno trae sus costumbres, sentimientos, valores, conceptos, etc., que crea un ambiente atmosférico denominado clima institucional,

es decir es el resultado o producto que se da entre la interrelación de los individuos, objetos, dispositivos mecánicos, que a su vez dirige a dichos individuos.

El clima organizacional es importante porque contribuye a potenciar y actuar en el buen desempeño, el clima conduce a la organización educativa hacia el éxito integral, a las escuelas se les exige que cumplan su rol de formar estudiantes de manera adecuada para su desempeño eficaz, las escuelas no son ajenas a la realidad ya en la que se encuentra el estudiante sujeto a cambios y retos constantes y que exigen que los actores educativos se desenvuelvan bien. Un buen clima organizacional es el respaldo para una buena calidad en educación y sus miembros, contribuyendo a mejorar la eficiencia de la persona interviniendo en la gestión apostando a un bien común, Quispe (2018).

Se considera las dimensiones de clima organizacional de Likert, adaptadas por Alva (2018) teniendo como objetivo medir el clima organizacional considerando cinco dimensiones: liderazgo, toma de decisiones, comunicación, relaciones interpersonales y motivación. El Liderazgo es un proceso complejo y dinámico, se ejerce influencia sobre un individuo o grupo determinado para cumplir los objetivos en una determinada situación. II. Toma de decisiones: se relaciona con el comportamiento humano y como se desarrolla en los distintos ámbitos y situaciones propios a toda la persona, dotadas con capacidades racionales para resolver un problema específico, es una cualidad de un líder esperando que use técnicas útiles, pero estas técnicas se utilizarán de manera variadas, dependiendo del compromiso de los empleados. III. Comunicación : Es un proceso que se basa en el intercambio de ideas e información necesaria para que las personas puedan entenderse y desempeñar sus tareas, es la base de las relaciones personales y actividades de todo ser humano, de manera consciente entre los participantes transmitiendo, recibiendo información y distintas opiniones así se construye con las demás personas la comprensión mutua, proporcionando actitudes que promuevan la cooperación, motivación y la satisfacción en los cargos. IV. Relaciones interpersonales: Conjunto de elementos más importantes e influyen al relacionarnos con los demás para interactuar, esto lo puede hacer el director con su personal quien pone atención para escuchar al personal, tener en cuenta sus criterios, opiniones y tratarlos con respeto y confianza; implican las interrelaciones entre todos los colaboradores y los clientes externos. V. Motivación : Es un factor importante e interno donde la persona está

implicado emocionalmente se necesita atención y estar motivado por una causa y todo relacionada a ella, para obtener éxito institucional, de esto depende la actitud del grupo, influyendo los resultados de la institución.

Se define el desempeño docente como el “conjunto de actuaciones que son observables en los docentes”, con la intención de describir, evaluar esto evidencian ser competente en su profesión como educador así mismo “El desempeño de un empleado público, como lo es un docente está condicionado por un conjunto de factores que se pueden ubicar o analizar desde dos planos: el plano institucional y el plano personal”, Minedu (2014); en el documento El “Marco del Buen desempeño docente” es un documento que hace referencia a la labor docente del profesional en educación básica regular conceptualizo al desempeño docente como: “el acto observable en el cual se basa específicamente en una responsabilidad y logro de determinados resultados”, es un comportamiento que tiende a ser medido y descripto, en cuanto a la responsabilidad el profesional cumple sus funciones generales y en los logros esperados se observara el compromiso en su actuar de cada profesional docente. Minedu (2014); Para Robalino (2005), es el proceso que moviliza las capacidades del profesional, con disposición personal y responsabilidad para que de manera significativa se pueda articular lo contenidos que favorecen la formación integral del estudiante incluso la participación del docente en la gestión educativa llega a fortalecer la institución e intervienen en la creación de diseños, programaciones, evaluación, para incentivar los aprendizajes, desarrollar las competencias y las habilidades;. Para Hurtado (2019), es un conjunto de acciones que son concretos observables, medibles, “el marco del buen desempeño docente” propone el concepto de ser innovador y para Zapata (2017) las maestras efectivas, conocen la materia que va a enseñar, usando estrategias pedagógicas, un lenguaje adecuado para enseñar y los ambientes apropiado en el salón dentro como fuera del salón de clases, respondiendo los intereses y necesidades del estudiante, conservando su ética profesional y comprometiéndose con su trabajo.

Las Teorías de desempeño docente según Covarrubia y Mendoza (2013), Describen la opinión de algunos autores sobre la teoría de autoeficacia y desempeño docente, y la adaptación de los postulados al desempeño en las organizaciones del sistema educativas. Es importante en distintos ámbitos de la persona ya sea en política, la

salud, el deporte, incluyendo a la educación (Schunk y Pajares 2004). Para Bandura (2004) en la teoría de la autoeficacia del profesor, pretende solucionar problemas de manera eficaz, se ve al sujeto como objeto de estudio y dándole importancia de la motivación y juicio personal. El ser humano se rige por la mente y tiene la percepción de si mismo de tener las capacidades para desempeñarse, la capacidad de conocer y discernir en un momento dado centrándose en el pensamiento autorreferente al actuar a través de la conducta y motivación, sin embargo es necesario la capacidad de autoconocimiento, de autoreflexionar y también de autorregulación, van a depender de factores conductuales, personales y ambientales esta interrelación de tres forman la determinación reciproca que influye de manera intencionada en la función psicosocial y en los sucesos en la vida de una persona, del resultado de sus acciones también estará condicionado por el pensamiento de sí mismo, siendo productores y productos de las circunstancias no solo contesta a las demandas de la sociedad, sino que incluso las modifica, Bandura (2004). Según Henson et al. (2001), la autoeficacia se centra en la teoría socio cognitiva sobre expectativas de eficacia y resultados, desde lo teórico la autoeficacia mide los desempeños específicos y las capacidades existentes. Según Pajares (2006) a consecuencia de los anterior acerca de la eficacia en el ámbito educativo sobre el personal ha sobresalido y como producto de la eficacia del docente surge la autoeficacia. Para Prieto (2007), también abarca una evaluación de las capacidades del docente para lograr el nivel adecuado de rendimiento específico de una tarea y para lograr un desempeño optimo deben ser capaces y juzgarse capaces haciendo referencia a los conocimientos. Además, para Bandura (1999), la gestión de las competencias, capacidades o habilidades que se posee y la autoeficacia es un mecanismo cognitivo mediador, entre los actos pedagógicos y el conocimiento. Así mismo los profesores conoce lo que enseñen en el contexto educativo, para alcanzar los procesos de los educandos, también la calidad y el logro de los aprendizajes, si el docente tiene una opinión elevada y una confianza alta se preocupara por generar y lograr mejores aprendizajes en los alumnos, si fuera al contrario se debilitara la motivación y no estará seguro de sus capacidades como resultado se vera frustrado el proceso educativo, Pintrich y Schunk (2006).

Las principales características que se les atribuye al desempeño profesional están centradas en los siguientes aspectos: por su naturaleza son conscientes, se revela por

medio del cumplimiento de sus funciones, ya sean tareas o responsabilidades inherentes al trabajo, expresada a través de la calidad, en correspondencia entre estado y factores asociados. Así como la evaluación se da para los docentes, la evaluación de desempeño merece ser utilizado distintos modelos, se basada en los resultados aplicados a los alumnos observando el rendimiento como una manera innovadora de establecer la calidad de los docentes y uso de medidas con valor añadido realizados a docentes de primaria, Rockwell (2015). Con respecto a los fines de La evaluación del desempeño docente en los último año se a realizado una serie de mejoras y reformas a nivel educativo en el Perú llevándose acabo evaluaciones de desempeño respondiendo a objetivos y fines, según el ministerio de educación, promueve que los docentes reflexionen sobre su prácticas, adquirir desempeños que caractericen su profesión y tengan una visión de la enseñanza que sea compartida, así mismo se requiere tener en común un lenguaje entre los docentes que se puedan compartir, analizar distintos temas y conversar sobre lo distintos procesos de enseñanza-aprendiza, Ttambién pretende orientar y dar coherencia a la creación y formación de nuevas políticas que tienda a mejoras de las condiciones donde labora el docente incluyendo evaluación y reconocimiento docente, en lo social revalora la profesión docente fortaleciendo su imagen como seres competentes y en constante actualización, perfeccionamiento para ejercer su profesión. (Minedu, 2014); Las competencias de docente del siglo XXI, se ven afectadas por la globalización ya que está influenciado por las demandas actuales de la sociedad, por eso el docente debe desarrollar sus competencias para gestionar las diversas actividades de enseñanza en aula y también administrativa en la institución, con el objetivo de tener resultado de calidad en la enseñanza-aprendizaje, La autora nos presenta las competencias que van a permitir que los docentes logren tener éxito y a la vez demostrar sus cualidades personales, se clasifican en: I. Competencias Académicas: Estos permitirá a los docentes dominar aquellos conocimientos y habilidades respecto a la especialidad de su materia, incluye métodos, tecnologías y equipos en la enseñanza-aprendizaje, así mismo también se requiere que el docente sea capaz de manejar grandes grupos en el sistema escolar y también dar uso a la tecnología informática con el fin de asegurar que los métodos y herramientas den fluidez y eficacia en todo el proceso y poder optimizar aquellos recursos con que contamos, los docentes deben responder a demandas actuales como lo son: aplicación de tecnología en las aulas, hacer

diagnóstico para dar solución tecnología para aplicarla al aprendizaje, realizar un diagnóstico para solucionar problemas y toma de decisiones, II. Competencias Administrativas, son conocimientos, habilidades específicas que unen la actividad docente con demandas administrativas de la institución incluso fuera de sus funciones y obligaciones como la planificación, organización, dirección y control, el docente debe saber: organizar su tiempo para poder planificar sus contenido, realizar diseño de las actividades didácticas para el mejor aprendizaje, realizar estadísticas con respecto al desempeño académico de sus estudiantes, analizar esta información recogida para informar a los padres, evaluar y medir los objetivos planteados para adquirir conocimientos, desarrollar las competencias de los estudiantes. El docente debe tener pensamiento crítico llevando a cabo estrategias para lograr las metas y objetivos para cumplir con requerimientos: calidad, costos y oportunidades, con esto se entregará un producto o servicio con valor agregado que se diferenciará de otras instituciones. Para que el docente responda a las competencias administrativas se debe considerar: “El coordinar las acciones, ser creativo y tener un pensamiento estratégico, la Creatividad, Planeación, Coordinación de acciones”, III. Competencias Humano-Sociales: Es la habilidad que tiene el docente para realizar trabajos de forma armónica en su grupo de clase y con sus colegas, padres de familia u otras personas interactuando, dirigiendo y comunicándose de manera eficaz con ellas, sin olvidar el desarrollo de la personalidad, comportamiento flexible, fluidez al hablar, adecuada comunicación, seguridad, poder para convocar, son importantes para que el docente se desempeñe sus roles. Las competencias humano-sociales que un docente requiere para las demandas actuales del siglo XXI son: “El desarrollo personal, liderazgo, comunicación, la motivación, trabajo en equipo y la negociación”, Aldape (2008).

Para el desempeño docente se considera las dimensiones del Ministerio de Educación, adaptadas por Alva (2018), considera el desempeño como conjunto de acciones, de actitudes, de comportamientos y prácticas que se dan en el aula con el docente y en función a eso serán reconocidos en su profesión, en esta investigación se considera las dimensiones del Ministerio de Educación (2012), considerando tres dimensione: a) Planificación del trabajo pedagógico: Se tiene en cuenta los contenidos que el docente dicta del incluyendo aquellas habilidades didácticas que

se requiere para que el alumno logre los aprendizajes obtenidos de buena fuente teniendo en cuenta características personales, sociales, económicas y culturales, económica, este trabajo pedagógico educativo se realiza de manera continua como lo son las programaciones, las unidades, sesiones de aprendizaje y teniendo el dominio de contenidos a enseñar, el material didáctico y estrategias de enseñanza para realizar una evaluación de los aprendizajes de manera eficaz. b) Gestión de los procesos de enseñanza - aprendizaje: este proceso valora la diversidad y la unión, el docente crea un clima favorable para el aprendizaje es el mediador, de elevar la motivación y mantenerla, desarrollar sus propia metodología y de evaluación, se debe tener en cuenta los criterios que se utilizaran para identificar el logro y retos en dicho proceso, se dan en ambientes de tranquilos en el aula, donde interactúan con el maestro y sus pares, además de pasar por dicho proceso de e-a, también por un proceso evaluativo reflexivo, es decir lo que aprendo y es llamado metacognición. c) Responsabilidad profesional: El docente asume un verdadero compromiso en el proceso de enseñanza, porque se va perfeccionando desde el punto de vista profesional realizando constantes capacitaciones e identificándose con su escuela. La profesionalidad e identidad docente incluye el proceso y las prácticas que definen la formación y desarrollo profesional, esto implica la reflexión de manera sistemática acerca de su práctica educativa, está incluida la responsabilidad al realizar los procesos del aprendizaje y sus resultados.

Formulación del problema es: ¿Cuál es la relación entre Clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa del nivel primario, La Esperanza-La Libertad, 2019

Se justificó teóricamente, puesto que, busca realizar un diagnóstico del nivel de clima organizacional y desempeño docente, reforzándolo con fundamento científicos, información y conocimientos de importancia respecto a las variables y para comprenderlo se debe utilizar diferentes teorías, para encontrar explicaciones a situaciones internas de la I.E, sirve de base para otras investigaciones referentes al tema, además nace debido a la necesidades que nos permitan obtener información pertinente, siendo importante pues aporta información necesaria para ser analizado acerca de la institución, siendo un indicador para futuras investigaciones. Desde la justificación práctica, pues al conocer los respectivos niveles de las variables de estudio y sus resultados, permitirán establecer planes de mejora conociendo el

diagnóstico inicial, esto servirá como guía a futuras investigaciones en realidades similares con el fin de tomar conciencia y desarrollar estrategias en busca de progresos para lograr los objetivos institucionales, mejorando el clima organizacional y a la vez el desempeño docente como factor fundamental para los avances educativos incluso permite mejorar la imagen que tiene la I.E. La justificación metodológica, es importante porque radica en investigaciones científicas, a través de instrumentos validados que fueron respaldados por cinco juicios de expertos, también con la confiabilidad por medio de Alpha de Cronbach y con los resultados poder detectar y corregir aquellas falencias que no permiten lograr los objetivos planteados. La justificación social: Aporta información actualizada constituyendo un referente de calidad de dicha organización educativa.

Hipótesis

Hipótesis General:

- H₁. El clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en la institución educativa del nivel primario, La Esperanza-La Libertad, 2019,
- H₀. El clima organizacional no se relaciona con el desempeño docente en la institución educativa del nivel primario, La Esperanza-La Libertad, 2019.

Hipótesis Específicas:

- H₁. Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión de Planificación del trabajo pedagógico del desempeño docente en la institución educativa del nivel primario, La Esperanza-La Libertad, 2019.H₂. Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión de Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje del desempeño docente en la institución educativa del nivel primario, La Esperanza-La Libertad, 2019, H₃. Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión de responsabilidades profesionales del desempeño docente en la institución educativa del nivel primario, La Esperanza-La Libertad, 2019.

Objetivos generales:

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. del nivel primario, La Esperanza-La Libertad, 2019.

Objetivos específicos:

O₁, determinar el nivel del clima organizacional según la percepción de los docentes docente en la I.E del nivel primario, La Esperanza-La Libertad, 2019; O₂,determinar el nivel de desempeño docente de los docentes en la I.E. del nivel primario, La Esperanza-La Libertad, 2019; O₃,identificar la relación entre el clima organizacional y la dimensión de Planificación del trabajo pedagógico del desempeño docente en la I.E. del nivel primario, La Esperanza-La Libertad, 2019; O₄, Hallar la relación entre el clima organizacional y la dimensión de gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje del desempeño docente en la I.E. del nivel primario, La Esperanza-La Libertad, 2019; O₅, Establecer la relación entre el clima organizacional y la dimensión de responsabilidades profesionales del desempeño docente docente en la I.E. del nivel primario, La Esperanza-La Libertad, 2019.

II. MÉTODO

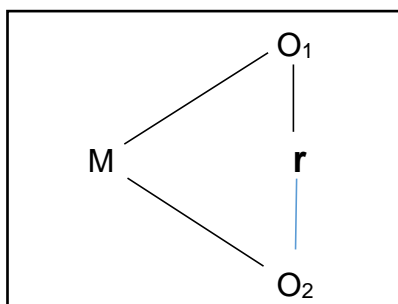
2.1. Tipo y diseño de investigación.

Tipo de Estudio.

Según su finalidad es básica, puesto que pretende comprobar teorías; de carácter correlacional, porque responde a la pregunta si existe relación entre variable y por su naturaleza es cuantitativa; porque, los resultados se medirán con números. Hernández et al (2010).

Diseño de investigación

Es de carácter no experimental, se observan los fenómenos que se presenta, no se manipulan las variables, de alcance transversal, porque los datos se recolectan en un tiempo único, con el propósito de analizar y describir algunas relaciones, interrelaciones e incidencias en un momento dado. Al ser una investigación correlacional su esquema el siguiente, en este caso clima organizacional y desempeño. Hernández et al (2010).



Dónde:

M : Muestra de estudio (Docentes)

O1 : Clima organizacional.

O2 : Desempeño docente.

r : Coeficiente de correlación entre las dos variables de estudio.

2.2. Operacionalización de Variables

Variable 1: Clima Organizacional:

Es una conducta que depende de los administrativos y de la situación organizacional que se presenta en un contexto, afirmando que la relación existente estará marcada por la percepción que se tenga del clima, con parámetros como: la estructura organizacional, la jerarquía, el salario, la actitud, la satisfacción y como es percibida por superiores y subordinados. Likert, (citado en Alva 2018).

Variable 2: Desempeño Docente

Conjunto de actuaciones observables de los docentes que se pueden describir y evaluar y que evidencian su competencia como profesional de la educación. Ministerio de Educación (2014).

Operacionalización de variables

Tabla 1: Operacionalización de variable Clima Organizacional.

| Variable | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de Medición | Niveles |
|----------------------|---|--|----------------------------|---|---|---|
| Clima Organizacional | Conducta que depende de los administrativos y de las situación organizacional que se presenta en un contexto, afirmando que la relación existente estará marcada por la percepción que se tenga del clima, con parámetros como: la estructura organizacional, la jerarquía, el salario, la actitud, la satisfacción, y como es percibida... Likert, (citado en Alva 2018) | Se medirá el clima organizacional con una encuesta del autora Alva (2018) basado en de Likert adaptada por contiene un cuestionario de 30 ítems y cinco dimensiones. | Liderazgo | 1. Realiza actividades. 2. Entrega tareas justas 3. Interviene para alcanzar metas. 4. Guía el trabajo en grupo 5. Posee seguridad. 6. Satisfacción de sus superiores. | Escala ordinal Muy Bueno 4 Bueno 3 Regular 2 Deficiente 1 | Alto 90-120 Medio 60-89 Bajo 30-59 |
| | | | Toma de decisiones | 7. Asesora para tomar decisiones. 8. Interviene en decisiones. 9. Toma decisiones de autoridad. 10. Adecua a nuevas decisiones. 11. Recibe propuestas. 12. Interroga acerca de la opinión de otros. | | |
| | | | Comunicación | 13. Informa entre superior y personal 14. notifica inconvenientes. 15. Promueve cambio de ideas. 16. Indica procedimientos claros. 17. Información adecuada. 18. Obligaciones a través de comunicados. | | |
| | | | Relaciones Interpersonales | 19. Relación amical. 20. Buenas relaciones personales. 21. Ayuda a los compañeros. 22. Apoya el director al personal. 23. Hay atmósfera social. 24. Tiene parentesco. | | |
| | | | Motivación | 25. Asequible infraestructura. 26. Reconocimiento. 27. Recibe un pago justo. 28. Atención por cubrir necesidades. 29. Conoce al personal por su trabajo. 30. Existe reconocimientos. | | |

Tabla 2: Operacionalización de Variable Desempeño Docente.

| Variable | Conceptual | Operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de Medición | Niveles |
|-------------------|--|---|--|---|---|---|
| Desempeño Docente | Conjunto de actuaciones observables de los docentes que se pueden describir y evaluar y que evidencian su competencia como profesional de la educación”. Ministerio de Educación (2014). | Se medirá el desempeño docente con una encuesta del autora Alva (2018) basado en el Ministerio de educación (2007)), contiene un cuestionario con 45 ítems y 3 dimensiones. | Planificación del trabajo Pedagógico | 1.Reconocen destrezas 2.Diferencia ritmos de aprendizaje 3.Domina contenidos. 4.Utiliza propósitos de aprendizaje. 5.Asocia los propósitos 6.Realiza contenidos planificados. 7.Ayuda a necesidades de aprendizaje. 8.planifica programaciones. 9.Elige técnicas y estrategias. 10.Formula nuevas estrategias. 11.Agrega innovaciones tecnológicas. 12.Produce esquemas para evaluar. 13Procesa instrumentos de evaluación. | Escala Ordinal Muy Bueno 4 Bueno 3 Regular 2 Deficiente 1 | Alto 135-180 Medio 90-134 Bajo 45-89 |
| | | | Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje | 14.Crea buenas relaciones. 15.Fomenta buenas prácticas y relaciones. 16.Promueve acuerdos de convivencia. 17.Impulsa la asertividad y autonomía. 18.Prepara de mobiliario escolar. 19.Emplea vocabulario entendible. 20.Utiliza lenguaje académico y social. 21. Expresa condiciones a mejorar. 22.Favorece la reflexión y autonomía. 23.Progresion de los propósitos. 24.Emplea estrategias pedagógicas. | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|-------------------------------------|---|--|--|
| | | | | 25.Utiliza técnicas colaborativas. 26.Determina diagnostica y planifica. 27.Usa esquemas mentales. 28.Impulsa la indagación. 29.Estrategia para la comprensión de textos. 30.Fomenta el pensamiento crítico y reflexivo. 31.Emplea recursos pedagógicos. 32.Eficaz en el uso de tecnología. 33. informa resultados oportunamente. 35.Efectua auto reflexión de lo aprendido. | | |
| | | | Responsabilidad es profesionales | 36.Planea y ejecuta de la gestión. 37.Impone buena convivencia. 38.Estimula buenas prácticas y relaciones. 39.Proporciona documentos puntualmente. 40.Acata con sus horarios laborales. 41 Medita sobre su trabajo. 42.Guia a los alumnos. 43. Coopera en la solución de desacuerdos. 44.Proyecta y ejecuta tareas innovadoras. 45.Ptosee valores y actitudes democráticos. | | |

Elaboración propia.

2.3. Población y muestra

Población.

Está integrada por 74 trabajadores entre docentes y otros, de la I.E N°80839 Jose Olaya Balandra La Esperanza del año 2019, según Hernández, R. et al (2010) la población como un conjunto total de varios individuos, u objetos o medidas con características similares que se pueden observar observables en un momento determinado.

Tabla 3.

Población de I.E. N° 80829 José Olaya Balandra – Esperanza – Trujillo - 2019

| NIVEL | FRECUENCIA | % |
|--------------------------|------------|--------|
| Administrativo | 5 | 6,77 |
| Docente nivel secundaria | 33 | 44,59 |
| Docente nivel primaria | 33 | 44,59 |
| Auxiliar | 3 | 4,05 |
| Total | 74 | 100,00 |

Fuente: La institución educativa

Muestra

Está representada por 33 docentes de la I.E N° 80829 “José Olaya Balandra”, del nivel primario.

Muestreo

Se empleó para el tamaño de la muestra el muestreo no probabilístico, porque los elementos seleccionados dependen de la característica a estudiar y de los objetivos planteados, (Hernández et al., 2010).

Unidad de análisis

El docente de nivel primario.

Criterios de selección

En este estudio se incluyeron sólo a docentes que estén laborando en la I.E. en el nivel primario, descartándose a aquellos docentes del nivel secundario y administrativos.

2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Para recoger la información se empleó la encuesta para recoger información y almacenarlo, que son de importancia para el marco teórico y se realizó un análisis estadístico de la base de datos que permitirá examinar las variables, se utilizaron dos instrumentos llamados cuestionarios.

Descripción del instrumento

Cuestionario de Clima Organizacional.

En el presente trabajo de investigación se recogió la información utilizando la encuesta adaptada por Alva (2018) fundamentada en Likert, aplicada en su tesis: “El clima organizacional y el desempeño docente de una i.e. educativa de la ciudad de trujillo-2017”. Para la evaluación del clima organizacional se tuvo en cuenta 30 ítems repartidos en cinco dimensiones: liderazgo (1, al 6.), toma de decisiones (7, al 12.), comunicación (13, al 18.), relaciones interpersonales (19, al 24.), motivación (25, al 30.), la encuesta se estructuro en escala y puntuación tipo Liker, con cuatro categorías de respuesta y con puntuación de 1 al 4, teniendo como alternativas las denominaciones siguientes; - deficiente (1), - regular (2), - bueno (3), - muy bueno (4), haciendo un puntaje total de 120 puntos. Las escalas interpretativas de los resultados, utilizados fueron en dimensiones y niveles bajo, medio, alto: Liderazgo: (6-11), (12-17), (18-24). Toma de decisiones: (6-11), (12-17), (18-24). Comunicación: (6-11), (12-17), (18-24). Relaciones Interpersonales: (6-11), (12-17), (18-24). Motivación: (6-11), (12-17), (18-24). Total, en el nivel bajo (30-59), medio (60-89), alto (90-120). El cuestionario fue sometido a la validación de 5 juicio de expertos: técnica de opinión de expertos, (anexo 7) y la confiabilidad del instrumento se da a partir de los datos obtenidos aplicando la prueba estadística de alfa de cronbach, que mide la consistencia interna de la escala, dicha prueba fue realizada a 10 docentes de la muestra de prueba piloto, el cuestionario es confiable con un valor de 0.909.

(anexo 3)

Cuestionario “Desempeño docente”

Se midió empleando una encuesta adaptada por Alva (2018) basada en el Ministerio de educación del Perú, Minedu (2007), aplicada en su tesis: “El clima organizacional y el desempeño docente de una I.E. educativa de la ciudad de trujillo-2017”, se tuvo en cuenta 45 ítems distribuidos en tres dimensiones: planificación del trabajo pedagógico (1, al 13.), gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje (14, al 35.) y responsabilidades profesionales (36, al 45.). esta encuesta se estructuro en escala de Liker, con cuatro categorías de respuesta y con puntuación de 1 al 4, teniendo como alternativas las denominaciones siguientes, -deficiente (1), -regular (2), -bueno (3), -muy bueno (4). Las

escalas interpretativas de los resultados fueron en dimensiones y niveles: bajo, medio, alto: Planificación del trabajo Pedagógico: (13-25), (26-38), (39-53). Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje (22-43), (44-65), (66-88), Responsabilidades Profesionales (10-19), (20-29), (30-40), Total en el nivel bajo (45-85), (90-134), (135-180). El cuestionario fue sometido a la validación de 5 juicio de expertos: técnica de opinión de expertos, (anexo 7), y la confiabilidad del instrumento se dio a partir de los datos obtenidos aplicando la prueba estadística de alfa de cronbach, esta mide la consistencia interna de la escala, dicha prueba fue realizada a 10 docentes de la muestra de prueba piloto, el cuestionario es confiable con un valor de 0.971, (anexo 3), significa que el cuestionario es muy fiable.

2.5. Procedimiento

Se llevo a cabo con previa coordinación con el director de la i.e. n° 80829 “José Olaya Balandra”, se aplicó como técnica la administración de cuestionarios de manera individual, los cuestionarios se aplicaron en el turno de la mañana en horas de recreo entre 10:30 a 11 am, el tiempo para responder los cuestionarios es aproximadamente en 15 minutos, la puntuación se realizará al lado derecho registrando los valores de dicha característica, seguidamente por dimensión se sumaron los puntajes. Se creó una base de datos según los objetivos a investigar, luego se diseñó el estadístico descriptivo de la muestra con fines de medir la variable, de manera cuantitativa donde se vaciaron los resultados, se organizaron en tablas y gráficos, establecido los datos se aplicó la prueba de Kolmogorov Smirnov, con la finalidad de establecer la normalidad de las variables. Determino utilizar la correlación de Rho de Spearman, analizando las relaciones a partir de criterio magnitud del coeficiente, signo del coeficiente de relación y significación de la relación.

2.6. Método de análisis de datos.

Estadística descriptiva: Se Elaboró para un registro para incluir los resultados, luego se construyó tablas de distribución de frecuencia y elaboraron gráfico, teniendo en cuenta la media aritmética como tendencia central y la desviación estándar como medida de dispersión, la estadística inferencial: Al tratarse de datos cuantitativos se procesó los resultados empleando el software Excel y SPSS versión 23, en los cuales se obtuvo tablas y gráficos de las variables y dimensiones de estudio, el estudio de la variable se

realizó en categorías y la medición se hizo en niveles ordinales, por lo tanto el contraste de hipótesis se realizó con el estadístico coeficiente Rho de Spearman, con un nivel de significancia del 5% ($p < 0.05$)

2.7. Aspectos éticos

Los investigadores se comprometen a respetar la propiedad intelectual, se dará los resultados verdaderos y también se resguardará la confiabilidad de los datos aportados por la i.e, como tampoco se dará la identidad de las personas que colaboraron y participaron en este estudio, estos datos serán tomados con el permiso de los encuestados.

III. RESULTADOS.

3.1 DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS.

Tabla 4.

*Distribución del Clima Organizacional de los Docentes de la I.E. N.º 80829
“José Olaya Balandra”*

| Nivel | Frecuencia absoluta | Frecuencia relativa |
|--------------|---------------------|---------------------|
| Bajo | 4 | 12,1% |
| Medio | 21 | 63,7% |
| Alto | 8 | 24,2% |
| Total | 33 | 100,0% |

Fuente: Anexos 5 base de datos

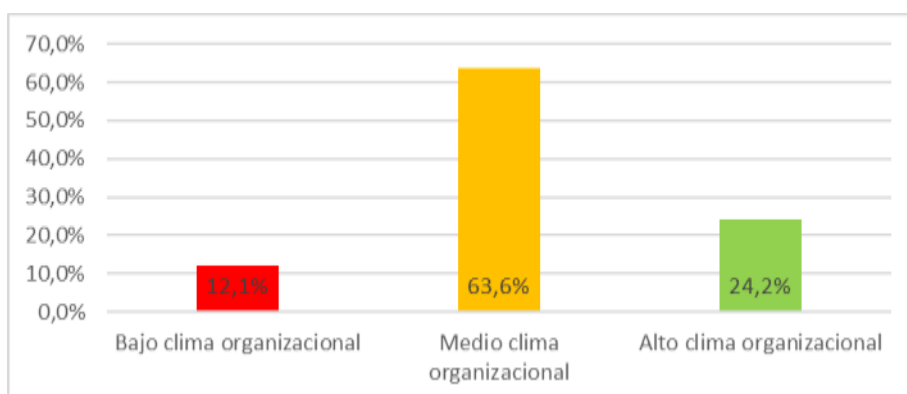


Figura 1. Nivel de Clima Organizacional: Se encuentra en el 24,2% nivel alto, 63,6% nivel medio y un 12,1% nivel bajo.

Tabla 5.

Distribución de la Dimensiones de Clima Organizacional de los Docentes de la I.E. N° 80829 “José Olaya Balandra”.

| DIMENSIONES | LIDERAZGO | | TOMA DE DECISIONES | | COMUNICACION | | RELACIONES INTERPERSONALES | | MOTIVACION | |
|-------------|-----------|---------|--------------------|--------|--------------|--------|----------------------------|--------|------------|--------|
| Niveles | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| Alto | 15 | 45.50% | 13 | 39.4% | 13 | 48.50% | 8 | 24.2% | 8 | 24.2% |
| Medio | 15 | 45.50% | 16 | 48.5% | 16 | 39.4% | 23 | 69.7% | 19 | 57.6% |
| Bajo | 3 | 9.00% | 4 | 12.1% | 4 | 12.1% | 2 | 6.1% | 6 | 18.0% |
| Total | 33 | 100.00% | 33 | 100.0% | 33 | 100.0% | 33 | 100.0% | 33 | 100.0% |

Fuente: Anexos 5 base de datos

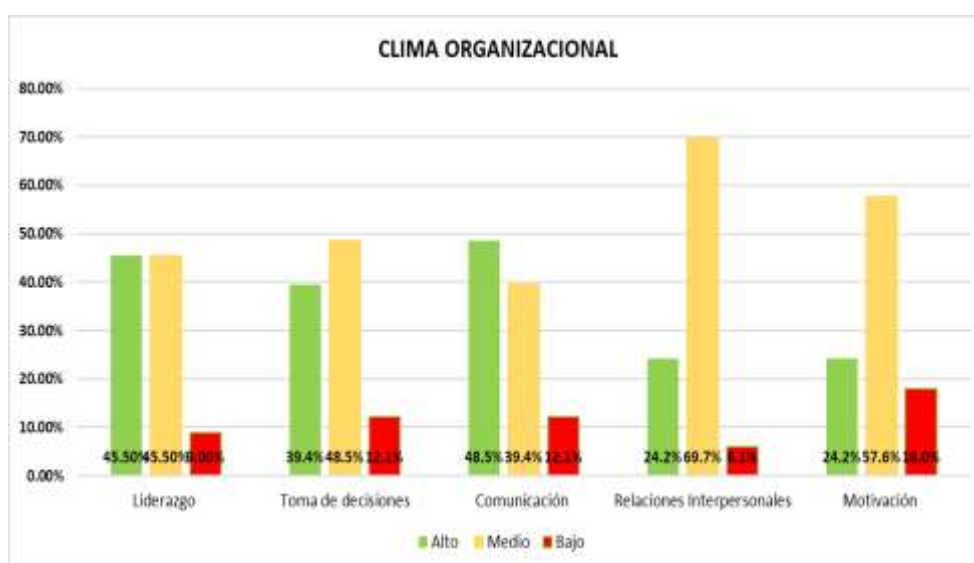


Figura 2. Nivel de las Dimensiones de Clima organizacional: El nivel de Liderazgo, presenta un 45,5% nivel alto, 45,5% nivel medio y un 9,1% nivel bajo. Toma De Decisiones, presenta un 39,4% nivel alto, 48,5% nivel medio y un 12,1% nivel bajo, Comunicación, presenta un 39,4% nivel alto, 48,5% nivel medio y un 12,1% nivel bajo. Relaciones Interpersonales, presenta un 24,2% nivel alto, 69,7% nivel medio y un 6,1% nivel bajo, Motivación, presenta un 24,2% nivel alto, 57,6% nivel medio y un 18,2% nivel bajo.

Tabla 6.

Distribución de Desempeño Docente de los docentes de la i.e. n° 80829 “José Olaya Balandra”

| Nivel | Frecuencia absoluta | Frecuencia relativa |
|--------------|---------------------|---------------------|
| Bajo | 0 | 0 |
| Medio | 12 | 36,4% |
| Alto | 21 | 63,6% |
| Total | 33 | 100% |

Fuente: Anexos 6. base de datos.

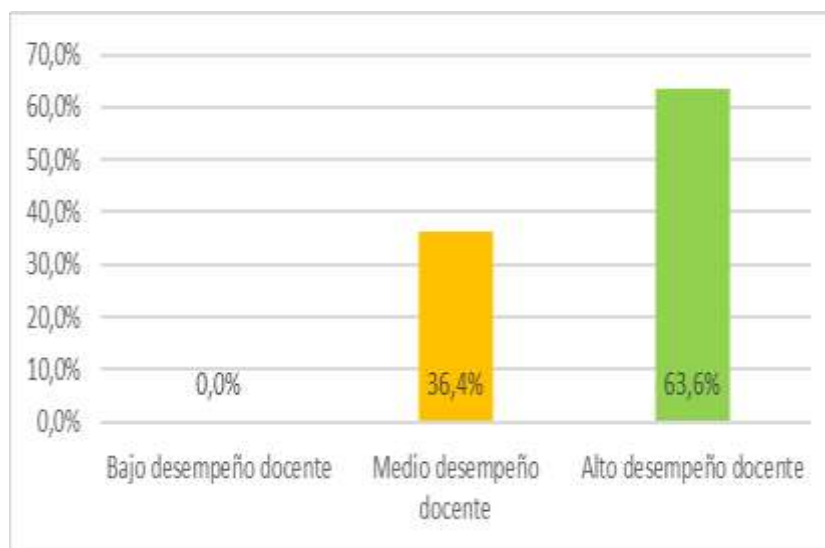


Figura 3. Nivel de Desempeño Docente: Se encuentra en un 63,6% nivel alto, 36,4% nivel medio y un 0% nivel bajo

Tabla 7.

Distribución de las Dimensiones de Desempeño Docente de los Docentes de la I.E. N° 80829 “José Olaya Balandra”

| DIMENSIONES | PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO | | GESTIÓN DE LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE | | RESPONSABILIDADES PROFESIONALES | |
|-------------|---------------------------|--------|--|--------|---------------------------------|--------|
| | N° | % | N° | % | N° | % |
| Alto | 23 | 70.0% | 22 | 67.0% | 24 | 72.7% |
| Medio | 10 | 30.0% | 11 | 33.0% | 9 | 27.3% |
| Bajo | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| Total | 33 | 100.0% | 3 | 100.0% | 3 | 100.0% |

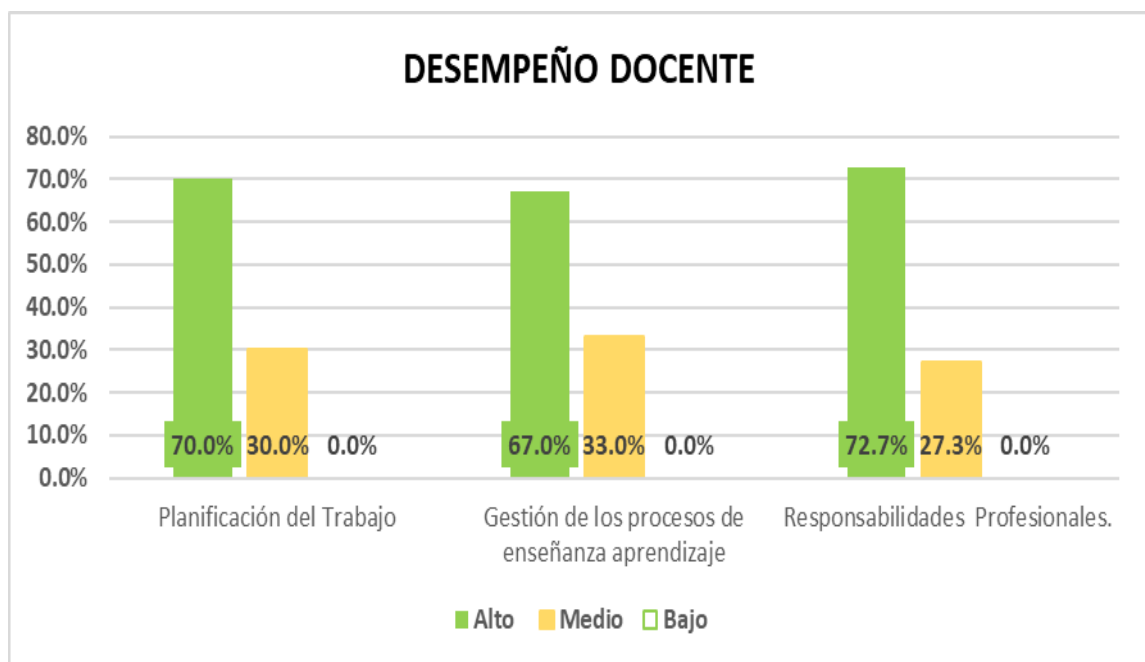


Figura 4. Nivel de las Dimensiones de desempeño docente: El nivel de Planificación del Trabajo Pedagógico, presenta un 69,7% nivel alto, 30,3% nivel medio y un 0% nivel bajo. En el nivel de Gestión de los Procesos de Enseñanza Aprendizaje, presenta un 66,7% nivel alto, 33,3% nivel medio y un 0% nivel bajo. La responsabilidad Profesionales, presenta un 72,7% nivel alto, 27,3% nivel medio y un 0% nivel bajo.

3.2 Prueba de normalidad de las variables en estudio:

Tabla 8

Prueba de normalidad de la variable clima organización / desempeño docente para saber el comportamiento de los datos.

| Pruebas de normalidad | | | | | | |
|----------------------------|---------------------------------|----|-------|--------------|----|------|
| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Liderazgo | ,128 | 33 | ,189 | ,976 | 33 | ,665 |
| Toma de decisiones | ,141 | 33 | ,092 | ,963 | 33 | ,318 |
| Comunicación | ,164 | 33 | ,024 | ,942 | 33 | ,080 |
| Relaciones Interpersonales | ,196 | 33 | ,002 | ,941 | 33 | ,074 |
| Motivación | ,093 | 33 | ,200* | ,984 | 33 | ,901 |
| Clima Organizacional | ,113 | 33 | ,200* | ,968 | 33 | ,417 |
| Desempeño docente | ,219 | 33 | ,000 | ,887 | 33 | ,003 |
| PlanTrabPedag | ,194 | 33 | ,003 | ,921 | 33 | ,020 |
| Gestión de procesos | ,211 | 33 | ,001 | ,840 | 33 | ,000 |
| Responsabilidad | ,264 | 33 | ,000 | ,907 | 33 | ,008 |

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Elaboración propia, SPSS

Interpretación:

Se observa que el clima organizacional y sus dimensiones Liderazgo, Toma de decisiones, Comunicación, Relaciones Interpersonales y Motivación presentan una distribución normal; porque, presentan un nivel de significancia mayor a 0,05. Por otro lado, el desempeño docente y sus dimensiones Planificación del trabajo Pedagógico, Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje, Responsabilidades Profesionales presentan un comportamiento no normal al tener un nivel de

significancia menor a 0,05. Por lo detallado anteriormente, se recurre a la prueba no paramétrica Rho-Spearman para hallar la correlación de las variables.

3.3. Comprobación de hipótesis a través del análisis inferencial:

Se realizó la prueba de Hipótesis General:

H1. El clima organizacional se relaciona con el desempeño docente del nivel primario de la institución educativa N° 80829 “José Olaya Balandra” La Esperanza – 2019.

Ho. El clima organizacional no se relaciona con el desempeño docente del nivel primario de la institución educativa N° 80829 “José Olaya Balandra” La Esperanza – 2019.

Tabla 9

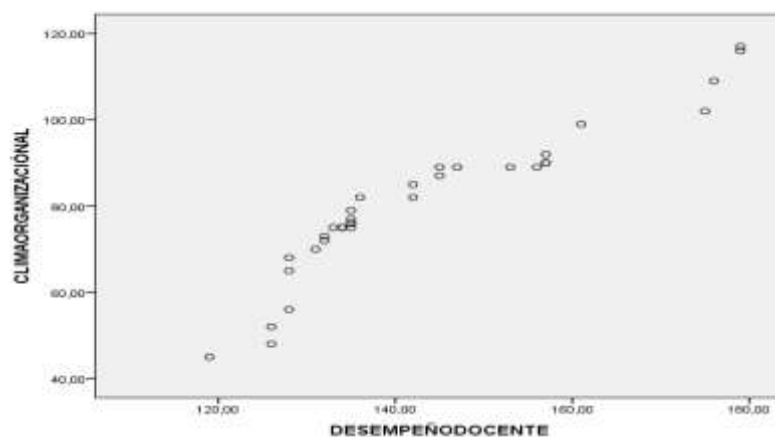
Prueba de significancia estadística de correlación entre el clima organizacional y desempeño docente.

| Correlaciones | | | | |
|-----------------|----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|--------------------------|
| | | | Nivel- Clima Organizacional | Nivel- Desempeño docente |
| Rho de Spearman | Nivel-Clima Organizacional | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,759 |
| | | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | | N | 33 | 33 |
| | Nivel-Desempeño docente | Coefficiente de correlación | ,759 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | | N | 33 | 33 |

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Existe una relación positiva significativa ($p= 0,000 < 0.01$), el grado de correlación es alta, entre las variables, teniendo como sustento la correlación de Spearman $r = 0,759$, decidiendo aceptar la hipótesis del investigador, que si hay relación significativa entre el clima organizacional y desempeño docente.

Diagrama de Dispersión de Clima Organizacional y Desempeño



A medida que ascienden los puntajes de la primera variable, también lo hacen los de la segunda.

Hipótesis Específicas 1

H1. Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión de Planificación del trabajo pedagógico del desempeño docente del nivel primario de la I.E. N° 80829 “José Olaya Balandra” La Esperanza – 2019.

Tabla 10

Prueba de significancia estadística de correlación entre el clima organizacional y planificación del trabajo pedagógico.

| Correlaciones | | | |
|-----------------|----------------------------|-----------------------------|--------------------|
| | | Nivel-Clima Organizacional | DD-Plan.Trab Pedag |
| Rho de Spearman | Nivel-Clima Organizacional | Coefficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,689** |
| | | N | 33 |
| | DD-PlanTrabPedag | Coefficiente de correlación | ,689** |
| | | Sig. (bilateral) | 1,000 |
| | | N | 33 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Existe relación positiva significativa ($p= 0,000 < 0.01$), el grado de correlación es moderada, sustentado con la correlación de Spearman $r = 0.689$ entre las variables clima organizacional y el plan de trabajo pedagógico de la variable desempeño docente, por lo que se decide aceptar la hipótesis del investigador que el clima organizacional se relaciona significativamente con el plan de trabajo pedagógico.

Hipótesis Específicas 2

H2. Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión de Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje del desempeño docente del nivel primario de de la I.E. N° 80829 “Jose Olaya Balandra” La Esperanza- 2019.

Tabla 11

Prueba de significancia estadística de correlación entre del clima organizacional y gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

| | | Correlaciones | |
|-----------------|----------------------------|----------------------------|------------------------|
| Rho de Spearman | Nivel-Clima Organizacional | Nivel-Clima Organizacional | DD-Gestión de procesos |
| | | Coeficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 33 |
| | DD-Gestión de procesos | Coeficiente de correlación | ,716** |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 33 |

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Existe una relación positiva significativa ($p= 0,000 < 0.01$), con un alto grado de correlación entre las variables clima organizacional y gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje de la variable desempeño docente, sustentado con la correlación de Spearman $r = 0.689$, aceptando la hipótesis de que si existe relación entre las variables.

Hipótesis Específicas 3

H3. Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión de responsabilidades profesional del desempeño docente del nivel primario de la I.E. N° 80829 “José Olaya Balandra” La Esperanza – 2019

Tabla 12

Prueba de significancia estadística de correlación entre el clima organizacional y responsabilidades profesionales.

| Correlaciones | | | |
|-----------------|----------------------------|-----------------------------|--------------------|
| | | Nivel-Clima Organizacional | DD_Responsabilidad |
| Rho de Spearman | Nivel-Clima Organizacional | Coefficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,662** |
| | | N | ,000 |
| | DD-Responsabilidad | Coefficiente de correlación | 33 |
| | | Sig. (bilateral) | ,662** |
| | | N | 1,000 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Existe una relación positiva significativa ($p = 0,000 < 0.01$), el grado de correlación es moderada entre las variables clima organizacional y responsabilidades profesionales de la variable desempeño docente. con esto se decide aceptar la hipótesis de que si existe relación entre las variables

IV. DISCUSIONES

De acuerdo al análisis estadístico de la investigación se determinó que el clima organizacional en la I.E N° 80829 “José Olaya Balandra” fue de 24,2% nivel alto, 63,6% nivel medio y un 12,1% nivel bajo, (Tabla 4), se aprecia que los docentes en su mayoría se perciben en un nivel medio de la variable clima organizacional, estos datos son similares a los obtenidos por Ramos (2018), con un nivel medio de 59.77%, el 27,59% un nivel bajo y el 12,64% un nivel alto; por su parte, Benavides (2017) obtuvo que en el 47,5% de profesores están en un nivel medio, el 45.0% un nivel bajo y solo un 7.5% en nivel alto; resultados que se sustentan con las teorías de Likert (citado en Hurtado 2018), que el clima organizacional van ha depender del contexto, de la situación, de los administrativos, se ven influenciadas por las relaciones de jerarquía, en la cual se debe tener en cuenta el clima participativo y su surgimiento ya que facilita la eficacia y la eficiencia de sus integrantes teniendo en cuenta las dimensiones se favorece el clima organizacional satisfaciendo las necesidades, autoestima, moral, en el caso contrario será desfavorable provocando frustración e influyendo en el estado de la organización.

En el desempeño docente en la I.E N° 80829 “José Olaya Balandra”, presenta un 63,6% nivel alto, 36,4% nivel medio y un 0% nivel bajo, (Tabla 6) datos son similares, Alva (2018) obtuvo el 100% en un nivel alto, Castro y Paucar, (2018) que el desempeño docente alcanzo 39.1% nivel bueno, el 34.8% en el nivel regular, el 21.7% nivel muy bueno, mientras tanto el 4.3% se percibe en un nivel malo, estos datos difieren de los encontrados por Orlandini (2017) afirma que existe un nivel malo de 37,5 en el desempeño docente, también el 37.5% afirma que el desempeño docente es malo, el 33.8% es regular y 28.8% de los encuetados afirma que el desempeño docente en la I.E. Antonia Moreno de Cáceres es bueno, Mendoza (2011) afirma que existe un nivel inadecuado del 48,90%, los procesos que se llevan acabo condicionan un optimo desempeño reflejándose en el rendimiento escolar, 31.10% es calificado como adecuado y el 20% de docentes atribuyen al desempeño docente una evaluación promedio. Según el ministerio de educación (2014), el docente deben cumplir con sus funciones generales con responsabilidad y en sus logros se debe aprecia el compromiso profesional, para Zapata (2017), la efectividad de los maestros

radica en saber las estrategias que van ha a utilizar y un lenguaje que responda a los requisitos de los estudiantes, siendo profesionales en todo momento en su trabajo, además Robaldino (2017), comenta que el docente posee un valor importante decisivo para la calidad de los aprendizajes y de los estudiantes, aportando al proyecto de vida de todos sus estudiantes, los cuales se ven favorecidos en su identidad, autoestima e identidad, el Perú tiene en cuenta al docente como el centro principal para optimizar y realizar reformas educativas.

En la I.E 80829 José Olaya Balandra -La Esperanza 2019, se demostró que existe relación entre la variables clima organizacional y desempeño docente son de $r = 0,759$, (tabla 9), existe una relación alta positiva, significativa esto es suficiente para aceptar la relación significativa entre las variables investigadas, encontramos datos similares a los de Hurtado (2019) que encontro una correlación de 0,713 entre clima organizacional y desempeño docente, en su trabajo de investigación sobre “Clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría Nro.8 de Comas” así mismo Huerto (2018) sus resultados confirmaron una relación de 0,700, en su trabajo de investigación sobre “clima organizacional y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Educación Primaria de la RED N°9- UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho-Lima” Benavides (2017) en su tesis “Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa Politécnico Nacional del Callao confirma que existe una relación de 0,713. estos resultados son distintos comparados con Flores (2018) con una relación de 0,273 con un nivel bajo y una correlacion positive, Alva (2017) obtuvo en sus resultados una relación significativa positiva baja de 0,392, afirmando que si el clima organizacional es deficiente, también lo será el desempeño docente. Sanchez (2017) en sus resultados obtuvo una relación baja positiva 0,276.

Es de importancia que jefe y trabajadores contribuyan para que la calidad del clima organizacional en la escuela mejore para restaurar y alcanzar los objetivos educativos, el equipo de trabajo debe ser dedicado y caracterizarse por la interrelación de sus integrantes, sus esfuerzos se reflejan al alcanzar su quehacer o tarea y el producto resulta de las interacciones entre individuos y grupos, considerando aquellos procesos que influyen en el desarrollo del comportamiento humano. Lickert y Baker (citado en Silva, 2005). Según Chiavenato (2009), en

climas organizacionales que satisfacen las necesidades, estos elevan la moral de los integrantes de caso contrario será desfavorable y frustrante, entonces influirá en el estado emocional y motivacional. También es sustentado por Bandura, (citado en Covarrubias y Mendoza, 2013), quien considera al docente como persona en capaz de conocer y discernir a través de la autorreferente, autoconocimiento, autoreflexionar y autorregulación dependiente de factores conductuales, personales y ambientales que interactúan recíprocamente que influyen en la vida de otra persona incluso de modificar.

Se demostró que existe una relación moderada positiva y significativa entre las variables clima organizacional y la dimensión planificación de trabajo pedagógico de la variable desempeño docente con una correlación de $r = 0,689$, (tabla 10), encontramos resultados opuestos: Alva (2017) el clima organizacional y dimensión de Planificación del Trabajo Pedagógico de la variable desempeño docente, existe relación significativa de $r = 0,411$, una relación baja significativa, también para Flores (2018), Sus resultados el Clima organizacional y la preparación para el aprendizaje de la variable desempeño docente se relacionan con $r = 0,047$, existe una muy baja correlación positiva.

Se demostraron que existe una relación alto positiva y significativa entre las variables clima organizacional y la dimensión gestión de procesos de enseñanza aprendizaje de la variable desempeño docente correlación de Spearman $r = 0,716$ y nivel de significancia de $p = 0,000 < 0.01$, esto es suficiente para aceptar la relación significativa entre las variables investigadas. (tabla 11), estos resultados son distintos comparados con de Alva (2017) la relación entre clima organizacional y la dimensiones de gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje de la variable desempeño docente en sus resultados, existe una relación baja de $r = 0,283$, así mismo Flores (2018), sus resultados determinaron que el Clima organizacional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de la variable desempeño docente se relacionan en $r = 0,042$, existe pero es muy baja, positiva.

Los resultados en las instituciones educativas I.E 80829 José Olaya Balandra – La Esperanza 2019, demostraron que existe una relación moderada positiva y significativa entre las variables clima organizacional y la dimensión responsabilidades profesional de la variable desempeño docente con una correlación $r = 0,662$, siendo suficiente para aceptar la relación significativa entre las variables

investigadas.(tabla 12), distintos a estos resultados encontramos a los de Alva (2017) dimensión de responsabilidades profesionales del desempeño docente, existe relación de 0,439, directa significativa.

V. CONCLUSIONES:

1. Se determinó que el clima organizacional en la I.E N° 80829 “José Olaya Balandra” fue de 24,2% nivel alto, 63,6% nivel medio y un 12,1% nivel bajo.
2. Se determinó que el desempeño docente en la I.E N° 80829 “José Olaya Balandra”, presenta un 63,6% nivel alto, 36,4% nivel medio y un 0% nivel bajo.
3. Existe una relación alta positiva y significativa entre las variables clima organizacional y desempeño docente, con una correlación de Spearman $r = 0,759$ y nivel de significancia de $p = 0,000 < 0.01$, con esto se admite que la relación significativa entre las variables.
4. Existe una relación moderada positiva y significativa entre las variables clima organizacional y la dimensión plan de trabajo pedagógico de la variable desempeño docente con una correlación de Spearman $r = 0,689$ y con un nivel de significancia de $p = 0,000 < 0.01$, admitiendo la relación significativa entre las dichas variables.
5. Existe una relación alto positiva y significativa entre las variables clima organizacional y la dimensión gestión de procesos del desempeño docente de la variable desempeño docente con una correlación de Spearman $r = 0,716$ y nivel de significancia de $p = 0,000 < 0.01$, aceptando la existencia de la relación significativa entre las variables.
6. Existe una relación moderada positiva y significativa entre las variables clima organizacional y la dimensión responsabilidades profesional de la variable desempeño docente con una correlación de Spearman $r = 0,662$ y con un nivel de significancia de $p = 0,000 < 0.01$, admitiendo la relación significativa entre las variables de estudio.

VI. RECOMENDACIONES

A la dirección de la institución educativa N° 80829 “Jose Olaya Balandra”, realizar un programa de plan de mejoría de los puntos críticos, en este caso planificación del trabajo pedagógico y responsabilidades profesionales, con supervisiones y controles asignando responsabilidades a los docentes y controlado con evaluación formativa permanente con la retroalimentación pertinente.

Se debe realizar jornadas continuas con los docentes para escuchar necesidades, recibir propuestas opiniones promoviendo la tolerancia, el respeto entre el personal para mejorar la comunicación, toma de decisiones, relaciones interpersonales generando en la institución educativa un clima organizacional positivo, para entender la situación y poder dar solución oportuna.

VII. REFERENCIAS

- Alcántar, V., & Maldonado, S. y. (2011). *Clima laboral y compromiso organizacional de los empleados administrativos de una universidad pública. México: Universidad Autónoma de Baja California.*
Recuperado: acacia.org.mx/busqueda/pdf/02_06_Clima_Laboral.pdf
- Aldape, T. (2008). *Desarrollo de las competencias del docente-Demanda de la aldea global del siglo XXI.* Recuperado:
<https://es.slideshare.net/maribelramirezfalcon/edesarrollo-delascompetenciasdocentes>
- Allcahuamán, F. (2017). *Clima Institucional y desempeño docente en el Nivel de Educación Primaria. Ayacucho, 2017. Ayacucho: Universidad César Vallejo.*
Recuperado: repositorio.ucv.edu.pe
- Alva, J. (2018). *El Clima organizacional y el desempeño docente de una I.E. de la ciudad de Trujillo - 2017. Trujillo: Universidad César Vallejo.*
Recuperado: repositorio.ucv.edu.pe
- Alves, J. (2007). *Liderazgo y clima organizacional. Barcelona: Revista de Psicología del Deporte. doi:1988-5636.* Resuperado:
<https://psycnet.apa.org/record/2013-08789-001>
- Benavides, A (2016) “Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa Politécnico Nacional del Callao”, 2016.Universidad Cesar Vallejo.
Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/15076>
- Hurtado, T (2019) “Clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría Nro.8 de Comas” 2018
Recuperado de : <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/15076>
- Castro, E., & Paucar, P. (2018). *Clima Institucional y Desempeño Docente en la Institución Educativa “Villa San Cristóbal”. Huamanga, 2018. Huamanga: Universidad César Vallejo.* Recuperado: repositorio.ucv.edu.pe
- Cuba, G (2010). *Relación entre Clima institucional y Desempeño Docente en la i.e. 4021 del Distrito de Ventanilla - Callao”* Repositorio: [repositorio.usil.edu.pe](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/2010_Cuba_Relación_entre_clima_instit...)
› bitstream › 2010_Cuba_Relación entre clima instit...
- Covarrubia, C y Mendoza, M. (2013). *Teoría de la auto eficiencia chile,*

- <http://www.revistaestudioshemisfericosypolares.cl/articulos/048-Covarrubias%20Lira-utoeficacia%20Desempeno%20Docente%20Chile.pdf>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc. Graw Hill. doi: ISBN: 970-10-6104-7, Recuperado: <https://cucjonline.com/biblioteca/files/.../aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: Mc Graw Hill. doi:978-970-10-7340-7. Recuperado: www.facso.unsj.edu.ar/catedras/ciencias-economicas/administracion.../chiavena.pdf
- Covarrubia, C y Mendoza, M. (2013). *Teoría de la auto eficiencia chile*, <http://www.revistaestudioshemisfericosypolares.cl/articulos/048-Covarrubias%20Lira-utoeficacia%20Desempeno%20Docente%20Chile.pdf>
- Díaz, A (2016) “Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa N° 20395 Chancay, 2016” Lima. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/15076>
- Huerto, E. (2018), “Clima organizacional y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Educación Primaria de la RED N°9- UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho”-Lima 2018.
- Hurtado, T (2019) “Clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría Nro.8 de Comas” 2018. Recuperado: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/15076>
- Fernandez, T (2004) *clima organizacional en las escuelas: un enfoque comparativo para México y Uruguay* REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*. Recuperado: <https://www.redalyc.org/pdf/551/55120205.pdf>
- Flores, N (2018) “Clima organizacional y desempeño docente en docentes de la institución educativa Coronel Manuel Camilo de la Torre de la provincia Mariscal Nieto de la región Moquegua en el año 2018” Recuperado: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/15076>
- Griffin, R., Phillips, J., & Gully, S. (2017). *Comportamiento organizacional: Administración de personas y organizaciones*. México: Cengage. https://issuu.com/cengagelatam/docs/griffin_issuu/4
- Guevara, X. (2017). “Clima organizacional Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa. Quito: Universidad La Dolorosa.

- Recuperado repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6169/1/T2597-MIE-Guevara-Clima.pdf
- Hernandez R, Fernandez C y Baptista P (2010) *Metodología de la investigación* Free
Recuperado: Libros.com- [https://www.esup.edu.pe/...investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigacion%](https://www.esup.edu.pe/...investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigacion%20)
- Lizana, M. (2018). *Clima institucional y desempeño profesional en docentes de la I.E. "Leoncio Prado Gutierrez" de Huancavelica* 2018. Trujillo: Universidad César Vallejo. Recuperado: repositorio.ucv.edu.pe.
- Luengo, Y. (2013) "Clima organizativo y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial" tomado de: http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/177/TDE-2014-05-22T09:44:24Z-4814/Publico/luengo_cruz_yubisay_coromoto.pdf.
- Martinez et al (2009). *El coeficiente de correlacion de los rangos de spearman Caracterización*. Recuperado: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000200017
- Medina, A. (2017). Recuperado: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5611/1/T2266-MDTH-Medina-Incidencia.pdf>
- Méndez, C. (2016). *Como solventar el Clima organizacional: el IMOOCC, metodología y análisis para su tratamiento*, Bogotá-Colombia: Universidad de Rosario. Recuperado: repository.urosario.edu.co/handle/10336/914
- Mendoza, A. (2011). *Relación Entre Clima Institucional Y Desempeño Docente En Instituciones Educativas De Inicial De La Red N°9 - Callao*. Lima: USIL. repositorio.usil.edu.pe/.../2011_Mendoza_Relación%20entre%20clima%20institucion.
- MINEDU (2012). *Marco del buen desempeño directivo*.
www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- MINEDU (2012). *Marco del buen desempeño docente*.
www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf
- MINEDU (2014). *Compromisos de gestión escolar*.
www.minedu.gob.pe/compromisos-gestion-escolar/

- MINEDU (2016). *Plan Estratégico Sectorial Multianual de Educación. (PESEM 2016-2021)*. Lima. Recuperado de <https://goo.g/93yKRa>
- MINEDU (2017). *Oficina de medición de la calidad de los aprendizajes*. 2017. Recuperado: umc.minedu.gob.pe/
- MINEDU (2017). *Una mirada a la profesión docente en el Perú: futuros docentes, docentes en servicio y formadores de docentes*. Recuperado: <http://repositorio.minedu.gob.pe/>
- Montoya, C. (2009). *Evaluación del Desempeño como Herramienta para el Análisis del Capital Humano*. Recuperado el 13 de mayo de 2017, de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-87082009000100002
- Obreque, A. (2015). *Clima organizacional y compromiso funcionario en un hospital público de baja complejidad*. Santiago de Chile: Universidad de Chile [Master en salud pública]. http://bibliodigital.saludpublica.uchile.cl:8080/dspace/bitstream/handle/123456789/387/Tesis_+Andrea+Obreque+Huenchuan.pdf;jsessionid=3F04D58EB683D71F05B9BBAE9EC9849F?sequence=1
- Orlandini, A (2017), presento su tesis titulada “Clima Organizacional y Desempeño Docente en la I.E. Antonia Moreno de Cáceres de la Red N° 07, UGEL N° 05, San Juan de Lurigancho, 2017”, <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/15076>
- Ortiz, N (2017) *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa 148 “Maestro Víctor Raúl Haya de la Torre” del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima; 2017* Recuperado: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/11056>
- Ramos, E (2018) “Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa N° 6038, Ugel 01”, 2018 – San Juan de Lurigancho. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/15076>
- Reto, (2018) elaboro su tesis “Clima institucional y desempeño docente en la Universidad César Vallejo, Lima Este, 2017”, distrito: San Juan del Lurigancho file:///G:/B-%20TESIS%202019/1-%20CLIMA%20ISTITUCIONAL%20Y%20DESEMP%20DOC/7-%20Reto_HAG-CLIMA%20Y%20DESEM%20DOC.pdf

- Rockwell, E. (2015). *Contradicciones de la evaluación del desempeño docente: lo que muestra la evidencia cuantitativa*. Educación, Formación e Investigación, 1(1), 1-14. Recuperado de <http://ppct.caicyt.gov.ar/index.php/efi/article/view/6221/5666>.
- Palacios, L (2018) *El clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes del Nivel Inicial de la Institución Educativa N.º 167 Las Piedritas de Huaycán - Ate – 2012*. Recuperado: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/21572>
- Paredes, B. (2016). *La relación entre el clima laboral y el desempeño docente dentro del aula, en el nivel preescolar (tesis de posgrado)*. Universidad Anáhuac, México. http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/02_PF638_Clima_Laboral.pdf
- Perez, (2012) en la tesis titulada: "relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red n° 1 Pachacutec – Ventanilla", repositorio.usil.edu.pe/.../2012_Pérez_Relación%20entre%20el%20clima%20instituci
- Polanco, (2014). *El clima y la satisfacción laboral en los(as) docentes del instituto tecnológico de administración de empresas (INTAE) de la ciudad san pedro sula, corteiz*. Recuperado: [www.cervantesvirtual.com › descargaPdf › el-clima-y-la-satisfaccion-labor](http://www.cervantesvirtual.com/descargaPdf/el-clima-y-la-satisfaccion-labor).
- Reto, A. (2018). *Clima institucional y desempeño docente en la Universidad César Vallejo, Lima Este, 2017*. Lima: Universidad César Vallejo.
Recuperado: repositorio.ucv.edu.pe
- Rivas Plata, J. (2017). *Clima y compromiso organizacional en docentes de una Institucion Educativa Publica de Lima Metropolitana 2017*. Lima: Universidad César Vallejo [Maestro en gestión pública].
Recuperado: repositorio.ucv.edu.pe
- Robalino (2017). *Una mirada a la profesión docente en el Perú: futuros docentes, docentes en servicio y formadores de docentes*. Recuperado: <file:///G:/MINEDU/MINEDU%20PAG%2014%20al%2017-TRAB.SUF.PROF.%20MARGARITA%20GAMBOA%20GIRALDO.pdf>
- Rojas, N. (2015) *Clima laboral y satisfacion profesional en docente de la escuela superior de formacion de maestros warisata año 2014*. Recuperado: <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/14116/TM152.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

- Romero, F., & Urdaneta, E. (2009). *Desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las universidades privadas*. Maracaibo: Universidad Miguel Bellosó Chacín. Recuperado: ojs.urbe.edu/index.php/redhecs/article/view/81
- Mendoza, A (2011) *elaboro la tesis “Relación Entre Clima Institucional Y Desempeño Docente En Instituciones Educativas De Inicial De La Red N°9*. Recuperado: repositorio.usil.edu.pe/.../2011_
- Sanchez, J. (2018). *Relación del clima institucional y desempeño docente del nivel secundario de la Institución Educativa “Antenor Orrego” del distrito de Bellavista 2016*. Lima: Universidad César Vallejo. <http://repositorio.ucv.edu.pe>
- Sánchez, A (2018) “Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03”, Cercado de Lima 2018, recuperado: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/15076>
- Sanchez, M. (2017). *Influencia del clima institucional en el desempeño docente en la Institución Educativa N° 0769 del distrito de Caspizapa, provincia de Picota, región San Martín, año 2016*. San Martín: Universidad César Vallejo. http://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_84d4a4c8b306ff3c9b19e851e72c3629
- Sifuentes, G. (2019). *Gestión educativa y clima organizacional en la Institución Educativa Pública “Andrés de los Reyes”, Huaral 2018*. Recuperado: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/27050>
- Silva, R. (2005) *Elementos de la organización educativa*. Recuperado: <https://www.monografias.com/trabajos42/organizacion-educativa/organizacion-educativa2.shtml>
- Sulmo, D. (2006) *el lado oscuro de las organizaciones*. https://www.academia.edu/16439213/OrganizacionesCap%C3%ADtulo_6_El_lado_humano_de_las_organizaciones
- Uribe, J. (2014). *Clima Organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. México: El Manual Moderno. Recuperado repositorio.usil.edu.pe/.../2011
- Villafranca, C. (2010). *Relación ente el Clima y Compromiso Organizacional en docentes de las Instituciones de Educación Inicial de la Red N°8 Callao*. Callao. Recuperado: repositorio.usil.edu.pe/.../2010

Zapata, P. (2017). Clima organizacional y desempeño docente en la facultad de ciencias empresariales de la universidad Alas Peruanas. Lima, 2017
Recuperado: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/22107>

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: El clima Organizacional y el desempeño docente en el Nivel Primaria de la i.e. n° 80829 “José Olaya Balandra” La Esperanza, 2019.

| PROBLEMA | OBJETIVO | HIPÓTESIS | VARIABLES E INDICADORES | MARCO TEÓRICO | MARCO METODOLÓGICO |
|--|--|---|--|--|---|
| <p>PROBLEMA GENERAL. ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y el desempeño docente de la institución educativa N° 80829 “Jose Olaya Balandra” La Esperanza- 2019?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión de Planificación del trabajo pedagógico del desempeño docente del nivel primario de la i.e. N° 80829 “José Olaya Balandra” La Esperanza – 2019? 2. ¿Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión de Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje del desempeño docente del nivel primario de la i.e. N° 80829 “José Olaya Balandra” La Esperanza – 2019? 3. ¿Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión de responsabilidades profesionales del desempeño docente del nivel primario de la i.e. N° 80829 “José Olaya Balandra” La Esperanza – 2019? | <p>OBJETIVO GENERAL. Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente del nivel primario de la institución educativa N° 80829 “José Olaya Balandra” La Esperanza – 2019.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> O1, establecer el nivel del clima organizacional según la percepción de los docentes del nivel primario de la institución educativa N° 80829 “José Olaya Balandra” La Esperanza – 2019. O2, determinar el nivel de desempeño docente de los docentes del nivel primario en la institución educativa N° 80829 “José Olaya Balandra” La Esperanza - trujillo 2019. O3, identificar la relación entre el clima organizacional y la dimensión de Planificación del trabajo pedagógico del desempeño docente del nivel primario de la institución educativa N° 80829 “José Olaya Balandra” de la Ciudad de Trujillo 2019. O4, hallar la relación entre el clima organizacional y la dimensión de gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje del desempeño docente del nivel primario de la institución educativa N° 80829 “Jose Olaya Balandra” de la Ciudad de Trujillo 2019 O5, establecer la relación entre el clima organizacional y la dimensión de responsabilidades profesionales del desempeño docente del nivel primario en la institución educativa N° 80829 “Jose Olaya Balandra” de la Ciudad de Trujillo 2019. | <p>HIPÓTESIS GENERAL H1. El clima organizacional se relaciona con el desempeño docente del nivel primario de la institución educativa N° 80829 “José Olaya Balandra” La Esperanza – 2019.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <ol style="list-style-type: none"> H1. Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión de Planificación del trabajo pedagógico del desempeño docente del nivel primario de la institución educativa N° 80829 “José Olaya Balandra” La Esperanza – 2019. H2. Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión de Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje del desempeño docente del nivel primario de la institución educativa N° 80829 “José Olaya Balandra” La Esperanza- 2019. H3. Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión de responsabilidades profesionales del desempeño docente del nivel primario de la institución educativa N° 80829 “José Olaya Balandra” La Esperanza – 2019. | <p>VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <ul style="list-style-type: none"> -LIDERAZGO: Nivel en su dimensión liderazgo. -TOMA DE DECISIONES: Nivel en su dimensión toma de Decisiones. -COMUNICACIÓN: Nivel en su dimensión. - RELACIONES INTERPERSONALES. Nivel en su dimensión relaciones interpersonales. - MOTIVACIÓN Nivel de satisfaction Professional. <p>VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE.</p> <ul style="list-style-type: none"> -PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO PEDAGÓGICO Nivel en su dimensión planificación del trabajo pedagógico. -GESTIÓN DE LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE Nivel en su dimensión Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje. -RESPONSABILIDADES PROFESIONALES Nivel en su dimensión Responsabilidades Profesionales. | <p>CLIMA INSTITUCIONAL</p> <ul style="list-style-type: none"> · Definición · Teorías. · Características. · Dimensiones del clima organizacional. <p>DESEMPEÑO DOCENTE</p> <ul style="list-style-type: none"> · Definición · Teorías. · Características. · Fines. · Importancia. · Dimensiones del desempeño docente. | <p>TIPO DE ESTUDIO: No experimental.</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Descriptivo correlacional y transversal.</p> <p>POBLACIÓN integrada por 74 ttrabajadores entrre docentes y otros, de la i.e. n° 80829 “Jose Olaya Balandra” La Esperanza.</p> <p>MUESTRA La muestra, esta representada por 33 docentes del la i.e N° 80829 “José Olaya Balandra”, del nivel primario.</p> <p>TÉCNICA: Encuesta.</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario de encuesta</p> |

ANEXO 2: INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado Docente:

Estudio que busca interrelacionar el Clima organizacional con la labor Docente en la I.E. Este cuestionario idéntico un importante conocimiento de lo que pasa realmente, en se sentido, se da las respuestas anónimamente con el fin de que el encuestado no se sienta presionado a responder con total libertad acerca de sus apreciaciones a los indicadores. Lee cuidadosamente cada uno de los enunciados y contesta sinceramente usando una “X”. Responda las proposiciones en su totalidad. En este cuestionario no existen malas o buenas respuestas. Agradezco tu colaboración

| MUY BUENO | BUENO | REGULAR | DEFICIENTE |
|-----------|-------|---------|------------|
| 4 | 3 | 2 | 1 |

| Nº | CLIMA ORGANIZACIONAL | DEFICIENTE | REGULAR | BUENO | MUY BUENO |
|---------------------------|--|------------|---------|-------|-----------|
| LIDERAZGO | | | | | |
| 1. | Ejerce presión para que se lleven a cabo las actividades. | | | | |
| 2. | Asigna tareas de una manera justa y equilibrada | | | | |
| 3. | Influye para alcanzar las metas institucionales. | | | | |
| 4. | Dirige el Trabajo en grupo por parte de su jefe fomentando la sana competencia entre sus trabajadores. | | | | |
| 5. | Tiene seguridad de quien es su jefe. | | | | |
| 6. | Se siente satisfecho con el estilo de liderazgo de sus superiores | | | | |
| TOMA DE DECISIONES | | | | | |
| 7. | Realiza consulta para tomar decisiones. | | | | |
| 8. | Participan en las decisiones tomadas | | | | |

| | | | | | |
|-----------------------------------|---|--|--|--|--|
| 9. | La autoridad toma decisiones institucionales. | | | | |
| 10. | Se adapta a las nuevas decisiones. | | | | |
| 11. | Aceptación de propuestas para mejorar el funcionamiento. | | | | |
| 12. | Se realizan preguntas acerca de lo que opina o piensa los trabajadores | | | | |
| COMUNICACIÓN | | | | | |
| 13. | Existe comunicación entre los superiores y el personal. | | | | |
| 14. | Comunica los inconvenientes que se suscitaron dentro del normal proceso laboral. | | | | |
| 15. | Fomenta el intercambio de ideas sin la presencia de negativismo en la comunicación. | | | | |
| 16. | Asigna labores y procedimientos claros. | | | | |
| 17. | La comunicación entre el personal es adecuada. | | | | |
| 18. | Las obligaciones y funciones son dadas a conocer por medio de comunicados tipiados. | | | | |
| RELACIONES INTERPERSONALES | | | | | |
| 19. | Hay relación amicales entre los superiores y el personal. | | | | |
| 20. | Evidencias excelentes relaciones personales entre los empleados. | | | | |
| 21. | Brindas apoyo a los compañeros de trabajo. | | | | |
| 22. | El director brinda apoyo al personal. | | | | |
| 23. | Existe una atmosfera social entre colegas de trabajo. | | | | |
| 24. | Posee un parentesco con algún empleado o trabajador de la organización. | | | | |
| MOTIVACIÓN | | | | | |
| 25. | Hay una infraestructura física manejable y asequible para los empleados. | | | | |
| 26. | Recibe reconocimientos o resolución por el rendimiento en sus trabajos. | | | | |
| 27. | Es consiente que percibe un pago acorde con su trabajo efectuado. | | | | |
| 28. | Existe interés de su superior con el fin de cubrir algunas de las necesidades de sus empleados. | | | | |
| 29. | Conoce al personal por el trabajo desempeñado. | | | | |
| 30. | Existen mayores reconocimientos más que críticas. | | | | |

INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

El cuestionario que a continuación se presenta tiene por fin la adquisición de mayor información referido al trabajo propiamente en aula y como van participando durante la consecución de las metas planteadas a nivel de colegio. En ese sentido, presentamos los desempeños a los que se debe atender responsablemente y con sinceridad. Se da las gracias anticipadamente su importante ayuda en este instrumento.

Instrucciones: se dan a conocer un grupo de indicadores, las cuales van acompañadas de cuatro probables escalas de valoración de respuestas que tienes que asignar un calificativo. Da respuesta escribiendo una X la alternativa que elijas:

| MUY BUENO | BUENO | REGULAR | DEFICIENTE |
|-----------|-------|---------|------------|
| 4 | 3 | 2 | 1 |

| DESEMPEÑO DOCENTE | | | | | |
|--------------------------------------|--|------------|---------|-------|-----------|
| PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO PEDAGÓGICO | | DEFICIENTE | REGULAR | BUENO | MUY BUENO |
| 1. | Identifico las destrezas didácticas de mis alumnos | | | | |
| 2. | Distingo ritmos del aprendizaje de mis alumnos. | | | | |
| 3. | Comprendo los contenidos temáticos propios del área didáctica que enseño. | | | | |
| 4. | Tengo manejo de los propósitos de aprendizaje. | | | | |
| 5. | Relaciono correctamente los propósitos de aprendizaje que se va a realizar. | | | | |
| 6. | Desarrollo los contenidos de una determinada área en función con lo que se planificó en la programación. | | | | |
| 7. | Tengo en cuenta las necesidades e intereses de aprendizaje de los alumnos para realizar las programaciones | | | | |
| 8. | Diseño las programaciones curriculares en base al planeamiento de los aprendizajes deseados. | | | | |
| 9. | Selecciono las técnicas, estrategias pedagógicamente didácticas. | | | | |

| | | | | | |
|---|---|----------|----------|----------|----------|
| 10 | Formulo nuevas estrategias durante el desarrollo de las clases para promover el aprendizaje significativo.. | | | | |
| 11 | Incorporo durante la planificación de las programaciones el empleo de las innovaciones tecnológicas de recojo de datos y comunicativas disponibles en la escuela. | | | | |
| 12 | Elaboro gráficos, esquemas para evaluar los propósitos de aprendizaje. | | | | |
| 13 | Elaboro instrumentos que faciliten una evaluación formativa. | | | | |
| GESTIÓN DE LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA Y | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| APRENDIZAJE | | | | | |
| 14 | Establezco buenas relaciones de afecto y armonía con los alumnos dentro de clase. | | | | |
| 15 | Promuevo la buena práctica de las relaciones afectivas en clase, fundamentados en el respeto mutuo y la solidaridad. | | | | |
| 16 | Propicio que se planteen acuerdos de convivencia, mediante estrategias de dialogo, llegando a un acuerdo responsablemente. | | | | |
| 17 | Estímulo a los alumnos la asertividad y autonomía en relación a los acuerdos de convivencia. | | | | |
| 18 | Dispongo que todos mis estudiantes tengan mobiliario escolar. | | | | |
| 19 | Utilizo un vocabulario entendible durante todo el desarrollo de la sesión de aprendizaje. | | | | |
| 20 | Empleo un lenguaje académico y social a lo largo del desarrollo de clase. | | | | |
| 21 | Manifiesto mejores condiciones acerca de cómo mejorar y desarrollar integralmente a mis alumnos. | | | | |
| 22 | Promuevo actitudes de reflexión y autonomía durante el proceso en que se va dando el aprendizaje. | | | | |
| 23 | Presento los propósitos de aprendizaje secuencialmente que de facilidades para su mejor entendimiento por parte de los alumnos. | | | | |
| 24 | Aplico diversas estrategias pedagógicas novedosas a lo largo del desarrollo de la clase, buscando alcanzar mejores aprendizajes. | | | | |
| 25 | Aplico técnicas de aprendizaje como el colaborativo y cooperativo para lograr un aprendizaje significativo. | | | | |
| 26 | Demuestro eficiente y eficacia para diagnosticar, planificar y organizar la información desconocida de mis alumno. | | | | |
| 27 | Utilizo esquemas mentales para organizar la información en el alumno. | | | | |
| 28 | Promuevo en los estudiantes los procesos de indagación en función a su nivel mental de cada alumno. | | | | |
| 29 | Utilizo diversas estrategias que ayuden al mejoramiento de la comprensión de textos | | | | |
| 30 | Promuevo que mis alumnos piensen de manera crítica y reflexiva. | | | | |

| | | | | | |
|--|---|----------|----------|----------|----------|
| 31 | Utilizo diversos recursos pedagógicos durante el proceso de aprendizaje. | | | | |
| 32 | Demuestro ser eficiente cuando utiliza los materiales de carácter tecnológico. | | | | |
| 33 | Aplico diversas evaluaciones en el momento más oportuno. | | | | |
| 34 | Comunico a mis alumnos resultados de sus progresos de manera oportuna y promuevo el proceso de retroalimentación para afincamiento del aprendizaje. | | | | |
| 35 | Realizo un auto reflexión de lo que se ha aprendido con el fin de verificar si las actividades evaluativas han dado buenos resultados | | | | |
| RESPONSABILIDADES PROFESIONALES | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 36 | Contribuyo en la planificación y ejecución de actividades propios de la gestión administrativa de la escuela. | | | | |
| 37 | Establezco buena convivencia entre maestros de la i.e. | | | | |
| 38 | Promuevo buenas prácticas de convivencia entre compañeros de trabajo relacionándose adecuadamente. | | | | |
| 39 | Entrego puntualmente los documentos pedagógicos y de gestión a los encargados de la recepción. | | | | |
| 40 | Cumplo con mi horario de realización de mis funciones tanto académicas como tutoriales. | | | | |
| 41 | Reflexiono acerca de cómo llevo a cabo mi trabajo para suelo compartirlo con mi demás colegas. | | | | |
| 42 | Oriento a los alumnos que esté necesitando un apoyo de carácter social, afectivo y académico. | | | | |
| 43 | Colaboro ayudando a solucionar de modo pacífico los diversos desacuerdos que obstaculizan el normal funcionamiento de la escuela. | | | | |
| 44 | Participo en la planificación y ejecución de tareas, las cuales son de carácter práctica, innovadores y de mejora académica. | | | | |
| 45 | Demuestro que poseo ciertos valores y actitudes de democracia en mi comportamiento dentro de la escuela. | | | | |

ANEXO 3

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL.

Instrumento de investigación: Cuestionario de evaluación para Clima Organizacional, dirigido a docentes.

I. ASPECTOS GENERALES

1.1 Nombre del instrumento

Cuestionario de Clima Organizacional.

1.2 Autora:

Alva (2018),

1.3 Procedencia o adaptación: Alva (2018)

El presente instrumento fue adaptado para evaluar el clima organizacional.

1.4 Aplicación: Se realizó de forma individual, la aplicación en forma personal, porque permite una recopilación precisa de datos de cada uno de los evaluados sobre el nivel de percepción que tienen el clima organizacional.

1.5 Total, de indicadores: 30

1.6 Tiempo de aplicación: 10 minutos

1.7 Tipo de puntuación: Numérica

1.8 La corrección: se hará de acuerdo a los siguientes criterios

Clima organizacional: Liderazgo

| Puntaje min | Puntaje max | Nivel |
|-------------|-------------|----------------------------|
| 6 | 11 | Bajo clima organizacional |
| 12 | 17 | Medio clima organizacional |
| 18 | 18 | Alto clima organizacional |

Clima organizacional: Toma de decisiones

| Puntaje min | Puntaje max | Nivel |
|-------------|-------------|----------------------------|
| 6 | 11 | Bajo clima organizacional |
| 12 | 17 | Medio clima organizacional |
| 18 | 18 | Alto clima organizacional |

Clima organizacional: Comunicación

| Puntaje min | Puntaje max | Nivel |
|-------------|-------------|----------------------------|
| 6 | 11 | Bajo clima organizacional |
| 12 | 17 | Medio clima organizacional |
| 18 | 18 | Alto clima organizacional |

Clima organizacional: Relaciones interpersonales

| Puntaje min | Puntaje max | Nivel |
|-------------|-------------|----------------------------|
| 6 | 11 | Bajo clima organizacional |
| 12 | 17 | Medio clima organizacional |
| 18 | 18 | Alto clima organizacional |

Clima organizacional: Motivación

| Puntaje min | Puntaje max | Nivel |
|-------------|-------------|----------------------------|
| 6 | 11 | Bajo clima organizacional |
| 12 | 17 | Medio clima organizacional |
| 18 | 18 | Alto clima organizacional |

Clima organizacional: Total

| Puntaje min | Puntaje max | Nivel |
|-------------|-------------|----------------------------|
| 30 | 59 | Bajo clima organizacional |
| 60 | 89 | Medio clima organizacional |
| 90 | 120 | Alto clima organizacional |

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE.

Instrumento de investigación: Cuestionario de evaluación para desempeño docente, dirigido a docentes.

I. ASPECTOS GENERALES

1.1 Nombre del instrumento

Cuestionario de desempeño docente.

1.2 Autora:

Alva (2018), adecuado por la autora.

1.3 Procedencia o adaptación

El presente instrumento ha sido adaptado para evaluar el desempeño docente.

1.4 Aplicación: Se realizó de forma individual, la aplicación en forma personal, porque permite una recopilación precisa de datos de cada uno de los evaluados sobre el nivel de percepción que tienen el desempeño docente.

1.5 Total, de indicadores: 45

1.6 Tiempo de aplicación: 10 minutos

1.7 Tipo de puntuación: Numérica

1.8 La corrección: se hará de acuerdo a los siguientes criterios

Desempeño docente: Planificación del trabajo Pedagógico

| Puntaje min | Puntaje max | Nivel |
|-------------|-------------|-------------------------|
| 13 | 25 | Bajo desempeño docente |
| 26 | 38 | Medio desempeño docente |
| 39 | 52 | Alto desempeño docente |

Desempeño docente: Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje

| Puntaje min | Puntaje max | Nivel |
|-------------|-------------|-------------------------|
| 22 | 43 | Bajo desempeño docente |
| 44 | 65 | Medio desempeño docente |
| 66 | 88 | Alto desempeño docente |

Desempeño docente: Responsabilidades Profesionales

| Puntaje min | Puntaje max | Nivel |
|--------------------|--------------------|-------------------------|
| 10 | 19 | Bajo desempeño docente |
| 20 | 29 | Medio desempeño docente |
| 30 | 40 | Alto desempeño docente |

Desempeño docente: Total

| Puntaje min | Puntaje max | Nivel |
|--------------------|--------------------|-------------------------|
| 45 | 89 | Bajo desempeño docente |
| 90 | 134 | Medio desempeño docente |
| 135 | 180 | Alto desempeño docente |

ANEXO 4

VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

ESTIMADO Mg: ERIC WILFREDO CHAVARRY GARCIA.

Soy estudiante del programa de maestría en educación de la "Universidad Cesar Vallejo" y actualmente me encuentro en proceso de comprobar los objetivos del trabajo de investigación que estoy realizando.

Conocedora de su amplio espíritu de colaboración y su profesionalismo, respeto al tema que estoy evaluando, recorro a su usted a fin de que pueda apoyarme como experto en el caso.

Agradezco de antemano mano esta valiosa colaboración que permita lograr la calidad de la investigación.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Encuesta de clima Organizacional para Docentes".

Objetivo: Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y Desempeño Docente de la institución Educativa "José Olaya Balandra, La Esperanza del año 2019

Dirigido: Docentes de la I.E. 80829 "José Olaya Balandra" de la Esperanza del año 2019

APELLIDO Y NOMBRE DEL EVALUADOR:

ERIC WILFREDO CHAVARRY GARCIA.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION.

VALORACIÓN:

ADECUADO


NO ADECUADO



Firma del Evaluador
DNI. 41096409

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

| N° | Dimensiones / Items | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | | Sugerencias |
|----|--|-------------|----|------------|----|----------|----|-------------|
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| | Metas y expectativas | | | | | | | |
| | LIDERAZGO | | | | | | | |
| 01 | Ejerce presión para que se lleven a cabo las actividades. | / | | / | | / | | |
| 02 | Asigna tareas de una manera justa y equilibrada | / | | / | | / | | |
| 03 | Influye para alcanzar las metas institucionales. | / | | / | | / | | |
| 04 | Dirige el Trabajo en grupo por parte de su jefe fomentando la sana competencia entre sus trabajadores. | / | | / | | / | | |
| 05 | Tiene seguridad de quien es su jefe. | / | | / | | / | | |
| 06 | Se siente satisfecho con el estilo de liderazgo de sus superiores | / | | / | | / | | |
| | TOMA DE DECISIONES | | | | | | | |
| 07 | Realiza consulta para tomar decisiones. | / | | / | | / | | |
| 08 | Participan en las decisiones tomadas | / | | / | | / | | |
| 09 | La autoridad toma decisiones institucionales. | / | | / | | / | | |
| 10 | Se adapta a las nuevas decisiones. | / | | / | | / | | |
| 11 | Aceptación de propuestas para mejorar el funcionamiento | / | | / | | / | | |
| 12 | Se realizan preguntas acerca de lo que opina o piensa los trabajadores. | / | | / | | / | | |



Buck W. Chiriqui
Tavara

4109640

| | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|--|--|---|--|---|--|--|---|--|--|
| 27 | Es consiente que percibe un pago acorde con su trabajo efectuado. | / | | | / | | / | | | / | | |
| 28 | Existe interés de su superior con el fin de cubrir algunas de las necesidades de sus empleados. | / | | | / | | / | | | / | | |
| 29 | Conoce al personal por el trabajo desempeñado. | / | | | / | | / | | | / | | |
| 30 | Existen mayores reconocimientos más que críticas. | / | | | / | | / | | | / | | |

Erick W. Chavarri Paricio DNI 41096409



MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

ESTIMADO Mg. ERIC WILFREDO CHAVARRY GARCÍA.

Soy estudiante del programa de maestría en educación de la "Universidad Cesar Vallejo" y actualmente me encuentro en proceso de comprobar los objetivos del trabajo de investigación que estoy realizando.

Conocedora de su amplio espíritu de colaboración y su profesionalismo, respeto al tema que estoy evaluando, recorro a su usted a fin de que pueda apoyarme como experto en el caso.

Agradezco de antemano mano esta valiosa colaboración que permita lograr la calidad de la investigación.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Encuesta de desempeño docentes para Docentes".

Objetivo: Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y Desempeño Docente de la institución Educativa "José Olaya Balandra, La Esperanza del año 2019

Dirigido: Docentes de la I.E. 80829 "José Olaya Balandra" de la Esperanza del año 2019

APELLIDO Y NOMBRE DEL EVALUADOR:

ERIC WILFREDO CHAVARRY GARCÍA.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION.

VALORACIÓN:

ADECUADO

NO ADECUADO



Firma del Evaluador
DNI. 41096409

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

| N° | Dimensiones / Items | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | | Sugerencias |
|----|---|-------------|----|------------|----|----------|----|-------------|
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| | Metas y expectativas | | | | | | | |
| | PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO PEDAGÓGICO | | | | | | | |
| 01 | Identifico las destrezas didácticas de mis alumnos | / | | / | | / | | |
| 02 | Distingo ritmos del aprendizaje de mis alumnos. | / | | / | | / | | |
| 03 | Comprendo los contenidos temáticos propios del área didáctica que enseño. | / | | / | | / | | |
| 04 | Tengo manejo de los propósitos de aprendizaje | / | | / | | / | | |
| 05 | Relaciono correctamente los propósitos de aprendizaje que se va a realizar. | / | | / | | / | | |
| 06 | Desarrollo los contenidos de una determinada área en función con lo que se planificó en la programación. | / | | / | | / | | |
| 07 | Tengo en cuenta las necesidades e intereses de aprendizaje de los alumnos para realizar las programaciones | / | | / | | / | | |
| 08 | Diseño las programaciones curriculares en base al planeamiento de los aprendizajes deseados. | / | | / | | / | | |
| 09 | Selecciono las técnicas, estrategias pedagógicamente didácticas | / | | / | | / | | |
| 10 | Formulo nuevas estrategias durante el desarrollo de las clases para promover el aprendizaje significativo.. | / | | / | | / | | |
| 11 | Incorporo durante la planificación de las programaciones el empleo de las innovaciones tecnológicas de recojo de datos y comunicativas disponibles en la escuela. | / | | / | | / | | |
| 12 | Elaboro gráficos, esquemas para evaluar los propósitos de aprendizaje. | / | | / | | / | | |

Erick W. Chiriví. Cnec PDI 4109405

| | | | | | | | | | |
|----|--|---|--|---|--|---|--|--|--|
| 13 | Elabore instrumentos que faciliten una evaluación formativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| | GESTION DE LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE | | | | | | | | |
| 14 | Establezco buenas relaciones de afecto y armonía con los alumnos dentro de clase. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| 15 | Promuevo la buena práctica de las relaciones afectivas en clase, fundamentados en el respeto mutuo y la solidaridad. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| 16 | Propicio que se planteen acuerdos de convivencia, mediante estrategias de dialogo, llegando a un acuerdo responsablemente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| 17 | Estímulo a los alumnos la asertividad y autonomía en relación a los acuerdos de convivencia. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| 18 | Dispongo que todos mis estudiantes tengan mobiliario escolar. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| 19 | Utilizo un vocabulario entendible durante todo el desarrollo de la sesión de aprendizaje. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| 20 | Empleo un lenguaje académico y social a lo largo del desarrollo de clase. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| 21 | Manifiesto mejores condiciones acerca de cómo mejorar y desarrollar integralmente a mis alumnos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| 22 | Promuevo actitudes de reflexión y autonomía durante el proceso en que se va dando el aprendizaje. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| 23 | Presento los propósitos de aprendizaje secuencialmente que de facilidades para su mejor entendimientos por parte de los alumnos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| 24 | Aplico diversas estrategias pedagógicas novedosas a lo largo del desarrollo de la clase, buscando alcanzar mejores aprendizajes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| 25 | Aplico técnicas de aprendizaje como el colaborativo y cooperativo para lograr un aprendizaje significativo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| 26 | Demuestro eficiente y eficaz para diagnosticar, planificar y organizar la información desconocida de mis alumno. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |


 Erick W. Chavarri Corcu
 41096409

| | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 40 | Cumplo con mi horario de realización de mis funciones tanto académicas como tutoriales. | / | / | / | / | / | / | / | / |
| 41 | Reflexiono acerca de cómo llevo a cabo mi trabajo para suelo compartirlo con mi demás colegas. | / | / | / | / | / | / | / | / |
| 42 | Oriento a los alumnos que esté necesitando un apoyo de carácter social, afectivo y académico. | / | / | / | / | / | / | / | / |
| 43 | Colaboro ayudando a solucionar de modo pacifico los diversos desacuerdos que obstaculizan el normal funcionamiento de la escuela. | / | / | / | / | / | / | / | / |
| 44 | Participo en la planificación y ejecución de tareas, las cuales son de carácter práctica, innovadores y de mejora académica. | / | / | / | / | / | / | / | / |
| 45 | Demuestro que poseo ciertos valores y actitudes de democracia en mi comportamiento dentro de la escuela. | / | / | / | / | / | / | / | / |

Dick Chavarrí Encic

PR1 N° 41096409

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

ESTIMADO Mg: JAIME EMILIO LEON VARGA.

Soy estudiante del programa de maestría en educación de la "Universidad Cesar Vallejo" y actualmente me encuentro en proceso de comprobar los objetivos del trabajo de investigación que estoy realizando.

Conocedora de su amplio espíritu de colaboración y su profesionalismo, respeto al tema que estoy evaluando, recurro a su usted a fin de que pueda apoyarme como experto en el caso.

Agradezco de antemano mano esta valiosa colaboración que permita lograr la calidad de la investigación.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Encuesta de clima Organizacional para Docentes".

Objetivo: Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y Desempeño Docente de la institución Educativa "José Olaya Balandra, La Esperanza del año 2019

Dirigido: Docentes de la I.E. 80829 "José Olaya Balandra" de la Esperanza del año 2019

APELLIDO Y NOMBRE DEL EVALUADOR:

JAIME EMILIO LEON VARGAS.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER EN GESTIÓN EDUCATIVA.

VALORACIÓN:

ADECUADO

NO ADECUADO




Firma del Evaluador
Mg. Jaime Emilio Leon Vargas
DNI: 42667046
DIRECTOR

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

| N° | Dimensiones / Items | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | | Sugerencias |
|----|--|-------------|----|------------|----|----------|----|-------------|
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| | Metas y expectativas | | | | | | | |
| | LIDERAZGO | | | | | | | |
| 01 | Ejerce presión para que se lleven a cabo las actividades. | / | | / | | / | | |
| 02 | Asigna tareas de una manera justa y equilibrada | / | | / | | / | | |
| 03 | Influye para alcanzar las metas institucionales. | / | | / | | / | | |
| 04 | Dirige el Trabajo en grupo por parte de su jefe fomentando la sana competencia entre sus trabajadores. | / | | / | | / | | |
| 05 | Tiene seguridad de quien es su jefe. | / | | / | | / | | |
| 06 | Se siente satisfecho con el estilo de liderazgo de sus superiores | / | | / | | / | | |
| | TOMA DE DECISIONES | | | | | | | |
| 07 | Realiza consulta para tomar decisiones. | / | | / | | / | | |
| 08 | Participan en las decisiones tomadas | / | | / | | / | | |
| 09 | La autoridad toma decisiones institucionales. | / | | / | | / | | |
| 10 | Se adapta a las nuevas decisiones. | / | | / | | / | | |
| 11 | Aceptación de propuestas para mejorar el funcionamiento. | / | | / | | / | | |
| 12 | Se realizan preguntas acerca de lo que opina o piensa los trabajadores. | / | | / | | / | | |




Msc. Jaime Emilio Vargas León
 DIRECTOR

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|--|
| 27 | Es consiente que percibe un pago acorde con su trabajo efectuado. | / | | / | | / | | / | | / | | / | | | |
| 28 | Existe interés de su superior con el fin de cubrir algunas de las necesidades de sus empleados. | / | | / | | / | | / | | / | | / | | | |
| 29 | Conoce al personal por el trabajo desempeñado. | / | | / | | / | | / | | / | | / | | | |
| 30 | Existen mayores reconocimientos más que críticas. | / | | / | | / | | / | | / | | / | | | |




 Mr. Jaime Emilio Vargas León
 DIRECTOR

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

ESTIMADO Mg. JAIME EMILIO LEON VARGAS.

Soy estudiante del programa de maestría en educación de la "Universidad Cesar Vallejo" y actualmente me encuentro en proceso de comprobar los objetivos del trabajo de investigación que estoy realizando.

Conocedora de su amplio espíritu de colaboración y su profesionalismo, respeto al tema que estoy evaluando, recorro a su usted a fin de que pueda apoyarme como experto en el caso.

Agradezco de antemano mano esta valiosa colaboración que permita lograr la calidad de la investigación.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Encuesta de desempeño docente para Docentes".

Objetivo: Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y Desempeño Docente de la institución Educativa "José Olaya Balandra, La Esperanza del año 2019

Dirigido: Docentes de la I.E. 80829 "José Olaya Balandra" de la Esperanza del año 2019

APELLIDO Y NOMBRE DEL EVALUADOR:

JAIME EMILIO LEON VARGAS.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER EN GESTIÓN EDUCATIVA.

VALORACIÓN:

ADECUADO



NO ADECUADO



[Handwritten signature]
Firma del Evaluador
Mg. Jaime Emilio Vargas Leon
DNI: 72857846
DIRECTOR

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

| N° | Dimensiones / Items | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | | Sugerencias |
|----|--|-------------|----|------------|----|----------|----|-------------|
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| | Metas y expectativas | | | | | | | |
| | PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO PEDAGÓGICO | | | | | | | |
| 01 | Identifico las destrezas didácticas de mis alumnos | / | | / | | / | | |
| 02 | Distingo ritmos del aprendizaje de mis alumnos. | / | | / | | / | | |
| 03 | Comprendo los contenidos temáticos propios del área didáctica que enseño. | / | | / | | / | | |
| 04 | Tengo manejo de los propósitos de aprendizaje | / | | / | | / | | |
| 05 | Relaciono correctamente los propósitos de aprendizaje que se va a realizar. | / | | / | | / | | |
| 06 | Desarrollo los contenidos de una determinada área en función con lo que se planificó en la programación. | / | | / | | / | | |
| 07 | Tengo en cuenta las necesidades e intereses de aprendizaje de los alumnos para realizar las programaciones | / | | / | | / | | |
| 08 | Diseño las programaciones curriculares en base al planeamiento de los aprendizajes deseados. | / | | / | | / | | |
| 09 | Selecciono las técnicas, estrategias pedagógicamente didácticas | / | | / | | / | | |
| 10 | Formulo nuevas estrategias durante el desarrollo de las clases para promover el aprendizaje significativo. | / | | / | | / | | |
| 11 | Incorporo durante la planificación de las programaciones el empleo de las innovaciones tecnológicas de recojo de datos y comunicativas disponibles en la escuela | / | | / | | / | | |
| 12 | Elaboro gráficos, esquemas para evaluar los propósitos de aprendizaje. | / | | / | | / | | |




 Mg. Jaime Emilio Vargas León
 DIPLOMADO

| | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|--|---|--|---|--|---|--|--|--|
| 27 | Utilizo esquemas mentales para organizar la información en el alumno. | / | | / | | / | | / | | | |
| 28 | Promuevo en los estudiantes los procesos de indagación en función a su nivel mental de cada alumno. | / | | / | | / | | / | | | |
| 29 | Utilizo diversas estrategias que ayuden al mejoramiento de la comprensión de textos | / | | / | | / | | / | | | |
| 30 | Promuevo que mis alumnos piensen de manera crítica y reflexiva. | / | | / | | / | | / | | | |
| 31 | Utilizo diversos recursos pedagógicos durante el proceso de aprendizaje. | / | | / | | / | | / | | | |
| 32 | Demuestro ser eficiente cuando utiliza los materiales de carácter tecnológico. | / | | / | | / | | / | | | |
| 33 | Aplico diversas evaluaciones en el momento más oportuno. | / | | / | | / | | / | | | |
| 34 | Comunico a mis alumnos resultados de sus progresos de manera oportuna y promuevo el proceso de retroalimentación para afincamiento del aprendizaje. | / | | / | | / | | / | | | |
| 35 | Realizo un auto reflexión de lo que se ha aprendido con el fin de verificar si las actividades evaluativas han dado buenos resultados | / | | / | | / | | / | | | |
| RESPONSABILIDADES PROFESIONALES | | | | | | | | | | | |
| 36 | Contribuyo en la planificación y ejecución de actividades propias de la gestión administrativa de la escuela. | / | | / | | / | | / | | | |
| 37 | Establezco buena convivencia entre maestros de la I. e. | / | | / | | / | | / | | | |
| 38 | Promuevo buenas prácticas de convivencia entre compañeros de trabajo relacionándose adecuadamente. | / | | / | | / | | / | | | |
| 39 | Entrego puntualmente los documentos pedagógicos y de gestión a los encargados de la recepción. | / | | / | | / | | / | | | |



 M. en C. Jaime Emilio Vargas León

 DIRECTOR

| | | | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|--|--|
| 40 | Cumplo con mi horario de realización de mis funciones tanto académicas como tutoriales. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| 41 | Reflexiono acerca de cómo llevo a cabo mi trabajo para suelo compartirlo con mi demás colegas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| 42 | Oriento a los alumnos que esté necesitando un apoyo de carácter social, afectivo y académico. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| 43 | Colaboro ayudando a solucionar de modo pacifico los diversos desacuerdos que obstaculizan el normal funcionamiento de la escuela. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| 44 | Participo en la planificación y ejecución de tareas, las cuales son de carácter práctica, innovadores y de mejora académica. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| 45 | Demuestro que poseo ciertos valores y actitudes de democracia en mi comportamiento dentro de la escuela. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |



 Mtro. Jaime Emilio Vargas León
 DIRECTOR

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

ESTIMADO Mg. Marleny Huivin Vargas

Soy estudiante del programa de maestría en educación de la "Universidad Cesar Vallejo" y actualmente me encuentro en proceso de comprobar los objetivos del trabajo de investigación que estoy realizando.

Conocedora de su amplio espíritu de colaboración y su profesionalismo, respeto al tema que estoy evaluando, recorro a su usted a fin de que pueda apoyarme como experto en el caso.

Agradezco de antemano mano esta valiosa colaboración que permita lograr la calidad de la investigación.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Encuesta de clima Organizacional para Docentes".

Objetivo: Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y Desempeño Docente de la institución Educativa "José Olaya Balandra, La Esperanza del año 2019

Dirigido: Docentes de la I.E. 80829 "José Olaya Balandra" de la Esperanza del año 2019

Apellido y Nombre del Evaluador:

MARLENY HUIVIN VARGAS

Grado Académico del Evaluador:

PSICOPEDAGOGIA EDUCATIVA

Valoración:

ADECUADO



NO ADECUADO




Firma del Evaluador
DNI.18191932

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

| N° | Dimensiones / Items | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | | Sugerencias |
|----|--|-------------|----|------------|----|----------|----|-------------|
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| | Metas y expectativas | | | | | | | |
| | LIDERAZGO | | | | | | | |
| 01 | Ejerce presión para que se lleven a cabo las actividades. | / | | / | | / | | |
| 02 | Asigna tareas de una manera justa y equilibrada | / | | / | | / | | |
| 03 | Influye para alcanzar las metas institucionales. | / | | / | | / | | |
| 04 | Dirige el Trabajo en grupo por parte de su jefe fomentando la sana competencia entre sus trabajadores. | / | | / | | / | | |
| 05 | Tiene seguridad de quien es su jefe. | / | | / | | / | | |
| 06 | Se siente satisfecho con el estilo de liderazgo de sus superiores | / | | / | | / | | |
| | TOMA DE DECISIONES | | | | | | | |
| 07 | Realiza consulta para tomar decisiones. | / | | / | | / | | |
| 08 | Participan en las decisiones tomadas | / | | / | | / | | |
| 09 | La autoridad toma decisiones institucionales. | / | | / | | / | | |
| 10 | Se adapta a las nuevas decisiones. | / | | / | | / | | |
| 11 | Aceptación de propuestas para mejorar el funcionamiento. | / | | / | | / | | |
| 12 | Se realizan preguntas acerca de lo que opina o piensa los trabajadores. | / | | / | | / | | |



[Handwritten signature]

Marlene Huivin Vargas
18/11/2014

| | COMUNICACIÓN | | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|--|--|--|--|
| 13 | Existe comunicación entre los superiores y el personal. | / | | / | | | | | |
| 14 | Comunica los inconvenientes que se suscitaron dentro del normal proceso laboral. | / | | / | | | | | |
| 15 | Fomenta el intercambio de ideas sin la presencia de negativismo en la comunicación. | / | | / | | | | | |
| 16 | Asigna labores y procedimientos claros. | / | | / | | | | | |
| 17 | La comunicación entre el personal es adecuada. | / | | / | | | | | |
| 18 | Las obligaciones y funciones son dadas a conocer por medio de comunicados tipados. | / | | / | | | | | |
| | RELACIONES INTERPERSONALES | | | | | | | | |
| 19 | Hay relación amicales entre los superiores y el personal. | / | | / | | | | | |
| 20 | Evidencias excelentes relaciones personales entre los empleados. | / | | / | | | | | |
| 21 | Brindas apoyo a los compañeros de trabajo. | / | | / | | | | | |
| 22 | El director brinda apoyo al personal. | / | | / | | | | | |
| 23 | Existe una atmosfera social entre colegas de trabajo. | / | | / | | | | | |
| 24 | Posee un parentesco con algún empleado o trabajador de la organización. | / | | / | | | | | |
| | MOTIVACION | | | | | | | | |
| 25 | Hay una infraestructura física manejable y asequible para los empleados. | / | | / | | | | | |
| 26 | Recibe reconocimientos o resolución por el rendimiento en sus trabajos. | / | | / | | | | | |



[Signature]
 Mariela Havin Vargués
 18191931

| | | | | | | | | | |
|----|---|---|--|--|---|--|--|--|--|
| 27 | Es consiente que percibe un pago acorde con su trabajo efectuado. | / | | | | | | | |
| 28 | Existe interés de su superior con el fin de cubrir algunas de las necesidades de sus empleados. | / | | | / | | | | |
| 29 | Conoce al personal por el trabajo desempeñado. | / | | | / | | | | |
| 30 | Existen mayores reconocimientos más que críticas. | / | | | / | | | | |



Marlene H. H. H.
18/9/931

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

ESTIMADO Mg. Marleny Huivin Vargas

Soy estudiante del programa de maestría en educación de la "Universidad Cesar Vallejo" y actualmente me encuentro en proceso de comprobar los objetivos del trabajo de investigación que estoy realizando.

Conocedora de su amplio espíritu de colaboración y su profesionalismo, respeto al tema que estoy evaluando, recorro a su usted a fin de que pueda apoyarme como experto en el caso.

Agradezco de antemano mano esta valiosa colaboración que permita lograr la calidad de la investigación.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Encuesta de Desempeño Docente para Docentes".

Objetivo: Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y Desempeño Docente de la institución Educativa "José Olaya Balandra, La Esperanza del año 2019

Dirigido: Docentes de la I.E. 80829 "José Olaya Balandra" de la Esperanza del año 2019

Apellido y Nombre del Evaluador:

MARLENY HUIVIN VARGAS

Grado Académico del Evaluador:

PSICOPEDAGOGIA EDUCATIVA

Valoración:

ADECUADO



NO ADECUADO




Firma del Evaluador
DNI.18191932

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

| N° | Dimensiones / Items | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | | Sugerencias |
|----|---|-------------|----|------------|----|----------|----|-------------|
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| | Metas y expectativas | | | | | | | |
| | PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO PEDAGÓGICO | | | | | | | |
| 01 | Identifico las destrezas didácticas de mis alumnos. | / | | / | | / | | |
| 02 | Distingo ritmos del aprendizaje de mis alumnos. | / | | / | | / | | |
| 03 | Comprendo los contenidos temáticos propios del área didáctica que enseño. | / | | / | | / | | |
| 04 | Tengo manejo de los propósitos de aprendizaje. | / | | / | | / | | |
| 05 | Relaciono correctamente los propósitos de aprendizaje que se va a realizar. | / | | / | | / | | |
| 06 | Desarrollo los contenidos de una determinada área en función con lo que se planificó en la programación. | / | | / | | / | | |
| 07 | Tengo en cuenta las necesidades e intereses de aprendizaje de los alumnos para realizar las programaciones. | / | | / | | / | | |
| 08 | Diseño las programaciones curriculares en base al planeamiento de los aprendizajes deseados. | / | | / | | / | | |
| 09 | Selecciono las técnicas, estrategias pedagógicamente didácticas. | / | | / | | / | | |
| 10 | Formulo nuevas estrategias durante el desarrollo de las clases para promover el aprendizaje significativo.. | / | | / | | / | | |
| 11 | Incorporo durante la planificación de las programaciones el empleo de las innovaciones tecnológicas de recojo de datos y comunicativas disponibles en la escuela. | / | | / | | / | | |
| 12 | Elaboro gráficos, esquemas para evaluar los propósitos de aprendizaje. | / | | / | | / | | |


 Markers: Havia T.
 18/9/93

| | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|
| 40 | Cumplo con mi horario de realización de mis funciones tanto académicas como tutoriales. | / | / | / | / | / | / |
| 41 | Reflexiono acerca de cómo llevo a cabo mi trabajo para suelo compartirlo con mi demás colegas. | / | / | / | / | / | / |
| 42 | Oriento a los alumnos que esté necesitando un apoyo de carácter social, afectivo y académico. | / | / | / | / | / | / |
| 43 | Colaboro ayudando a solucionar de modo pacifico los diversos desacuerdos que obstaculizan el normal funcionamiento de la escuela. | / | / | / | / | / | / |
| 44 | Participo en la planificación y ejecución de tareas, las cuales son de carácter práctica, innovadores y de mejora académica. | / | / | / | / | / | / |
| 45 | Demuestro que poseo ciertos valores y actitudes de democracia en mi comportamiento dentro de la escuela. | / | / | / | / | / | / |

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

ESTIMADO Mg. MARLENI NOENI RUIZ CHAVEZ.

Soy estudiante del programa de maestría en educación de la "Universidad Cesar Vallejo" y actualmente me encuentro en proceso de comprobar los objetivos del trabajo de investigación que estoy realizando.

Conocedora de su amplio espíritu de colaboración y su profesionalismo, respeto al tema que estoy evaluando, recorro a su usted a fin de que pueda apoyarme como experto en el caso.

Agradezco de antemano mano esta valiosa colaboración que permita lograr la calidad de la investigación.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Encuesta de clima Organizacional para Docentes".

Objetivo: Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y Desempeño Docente de la institución Educativa "José Olaya Balandra, La Esperanza del año 2019

Dirigido: Docentes de la I.E. 80829 "José Olaya Balandra" de la Esperanza del año 2019

APELLIDO Y NOMBRE DEL EVALUADOR:

MARLENI NOEMI RUIZ CHAVEZ.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

ADECUADO

NO ADECUADO

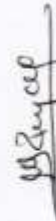




Marleni N. Ruiz Chávez
LIC. EDUCACIÓN PRIMARIA
Firma del Evaluador
DNI. 19096537

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL


| N° | Dimensiones / Items | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | | Sugerencias |
|----|--|-------------|----|------------|----|----------|----|-------------|
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| | Metas y expectativas | | | | | | | |
| | LIDERAZGO | | | | | | | |
| 01 | Ejerce presión para que se lleven a cabo las actividades. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 02 | Asigna tareas de una manera justa y equilibrada | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 03 | Influye para alcanzar las metas institucionales. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 04 | Dirige el Trabajo en grupo por parte de su jefe fomentando la sana competencia entre sus trabajadores. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 05 | Tiene seguridad de quien es su jefe. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 06 | Se siente satisfecho con el estilo de liderazgo de sus superiores | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | TOMA DE DECISIONES | | | | | | | |
| 07 | Realiza consulta para tomar decisiones. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 08 | Participan en las decisiones tomadas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 09 | La autoridad toma decisiones institucionales. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Se adapta a las nuevas decisiones. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | Aceptación de propuestas para mejorar el funcionamiento. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Se realizan preguntas acerca de lo que opina o piensa los trabajadores. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |


 Mg. Mariela Noemí Ruiz Chávez
 19.09.537

| | COMUNICACIÓN | | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|--|--|---|--|
| 13 | Existe comunicación entre los superiores y el personal. | ✓ | | ✓ | | | | ✓ | |
| 14 | Comunica los inconvenientes que se suscitaron dentro del normal proceso laboral. | ✓ | | ✓ | | | | ✓ | |
| 15 | Fomenta el intercambio de ideas sin la presencia de negativismo en la comunicación. | ✓ | | ✓ | | | | ✓ | |
| 16 | Asigna labores y procedimientos claros. | ✓ | | ✓ | | | | ✓ | |
| 17 | La comunicación entre el personal es adecuada. | ✓ | | ✓ | | | | ✓ | |
| 18 | Las obligaciones y funciones son dadas a conocer por medio de comunicados tipados. | ✓ | | ✓ | | | | ✓ | |
| | RELACIONES INTERPERSONALES | | | | | | | | |
| 19 | Hay relación amicales entre los superiores y el personal. | ✓ | | ✓ | | | | ✓ | |
| 20 | Evidencias excelentes relaciones personales entre los empleados. | ✓ | | ✓ | | | | ✓ | |
| 21 | Brindas apoyo a los compañeros de trabajo. | ✓ | | ✓ | | | | ✓ | |
| 22 | El director brinda apoyo al personal. | ✓ | | ✓ | | | | ✓ | |
| 23 | Existe una atmosfera social entre colegas de trabajo. | ✓ | | ✓ | | | | ✓ | |
| 24 | Posee un parentesco con algún empleado o trabajador de la organización. | ✓ | | ✓ | | | | ✓ | |
| | MOTIVACION | | | | | | | | |
| 25 | Hay una infraestructura fisica manejable y asequible para los empleados. | ✓ | | ✓ | | | | ✓ | |
| 26 | Recibe reconocimientos o resolución por el rendimiento en sus trabajos. | ✓ | | ✓ | | | | ✓ | |

Q9 Zuzuf
 Mg. Marten Nisemi Ruiz Chavira
 19096537

| | | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|--|
| 27 | Es consiente que percibe un pago acorde con su trabajo efectuado. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 28 | Existe interés de su superior con el fin de cubrir algunas de las necesidades de sus empleados. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 29 | Conoce al personal por el trabajo desempeñado. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 30 | Existen mayores reconocimientos más que críticas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |


 Mg. Marleni Noemi Ruiz Chauriz
 19096537

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

ESTIMADO Mg. MARLENI NOENI RUIZ CHAVEZ.

Soy estudiante del programa de maestría en educación de la "Universidad Cesar Vallejo" y actualmente me encuentro en proceso de comprobar los objetivos del trabajo de investigación que estoy realizando.

Conocedora de su amplio espíritu de colaboración y su profesionalismo, respeto al tema que estoy evaluando, recorro a su usted a fin de que pueda apoyarme como experto en el caso.

Agradezco de antemano mano esta valiosa colaboración que permita lograr la calidad de la investigación.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Encuesta de desempeño docente para Docentes".

Objetivo: Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y Desempeño Docente de la institución Educativa "José Olaya Balandra, La Esperanza del año 2019

Dirigido: Docentes de la I.E. 80829 "José Olaya Balandra" de la Esperanza del año 2019

APELLIDO Y NOMBRE DEL EVALUADOR:

MARLENI NOENI RUIZ CHAVEZ.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

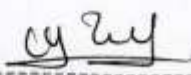
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

VALORACIÓN:

ADECUADO

NO ADECUADO





Marleni N. Ruiz Chávez
LIC. EDUCACIÓN PRIMARIA

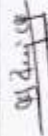
Firma del Evaluador
DNI. 19096537

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

| N° | Dimensiones / Items | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | | Sugerencias |
|----|---|-------------|----|------------|----|----------|----|-------------|
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| | Metas y expectativas | | | | | | | |
| | PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO PEDAGÓGICO | | | | | | | |
| 01 | Identifico las destrezas didácticas de mis alumnos | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 02 | Distingo ritmos del aprendizaje de mis alumnos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 03 | Comprendo los contenidos temáticos propios del área didáctica que enseño. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 04 | Tengo manejo de los propósitos de aprendizaje | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 05 | Relaciono correctamente los propósitos de aprendizaje que se va a realizar. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 06 | Desarrollo los contenidos de una determinada área en función con lo que se planificó en la programación. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 07 | Tengo en cuenta las necesidades e intereses de aprendizaje de los alumnos para realizar las programaciones | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 08 | Diseño las programaciones curriculares en base al planeamiento de los aprendizajes deseados. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 09 | Selecciono las técnicas, estrategias pedagógicamente didácticas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Formulo nuevas estrategias durante el desarrollo de las clases para promover el aprendizaje significativo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | Incorporo durante la planificación de las programaciones el empleo de las innovaciones tecnológicas de recojo de datos y comunicativas disponibles en la escuela. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Elaboro gráficos, esquemas para evaluar los propósitos de aprendizaje. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |


 Mg. Marcela Rosalva Ruiz Chiquiz
 14/09/2017

| | | | | | | | | |
|----|--|---|--|---|--|---|--|--|
| 13 | Elaboro instrumentos que faciliten una evaluación formativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | GESTION DE LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE | | | | | | | |
| 14 | Establezco buenas relaciones de afecto y armonía con los alumnos dentro de clase. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | Promuevo la buena práctica de las relaciones afectivas en clase, fundamentados en el respeto mutuo y la solidaridad. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | Propicio que se planteen acuerdos de convivencia, mediante estrategias de dialogo, llegando a un acuerdo responsablemente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 17 | Estimulo a los alumnos la asertividad y autonomía en relación a los acuerdos de convivencia. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 18 | Dispongo que todos mis estudiantes tengan mobiliario escolar. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 19 | Utilizo un vocabulario entendible durante todo el desarrollo de la sesión de aprendizaje. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 20 | Empleo un lenguaje académico y social a lo largo del desarrollo de clase. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 21 | Manifiesto mejores condiciones acerca de cómo mejorar y desarrollar integralmente a mis alumnos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 22 | Promuevo actitudes de reflexión y autonomía durante el proceso en que se va dando el aprendizaje. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 23 | Presento los propósitos de aprendizaje secuencialmente que de facilidades para su mejor entendimientos por parte de los alumnos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 24 | Aplico diversas estrategias pedagógicas novedosas a lo largo del desarrollo de la clase, buscando alcanzar mejores aprendizajes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 25 | Aplico técnicas de aprendizaje como el colaborativo y cooperativo para lograr un aprendizaje significativo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 26 | Demuestro eficiente y eficacia para diagnosticar, planificar y organizar la información desconocida de mis alumno. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |


 Mg. Marleni Noemi Ruiz Chauriz
 19096537

| | | | | | | | | |
|--|---|---|--|---|--|--|--|--|
| 27 | Utilizo esquemas mentales para organizar la información en el alumno. | ✓ | | ✓ | | | | |
| 28 | Promuevo en los estudiantes los procesos de inducción en función a su nivel mental de cada alumno. | ✓ | | ✓ | | | | |
| 29 | Utilizo diversas estrategias que ayuden al mejoramiento de la comprensión de textos | ✓ | | ✓ | | | | |
| 30 | Promuevo que mis alumnos piensen de manera crítica y reflexiva. | ✓ | | ✓ | | | | |
| 31 | Utilizo diversos recursos pedagógicos durante el proceso de aprendizaje. | ✓ | | ✓ | | | | |
| 32 | Demuestro ser eficiente cuando utiliza los materiales de carácter tecnológico. | ✓ | | ✓ | | | | |
| 33 | Aplico diversas evaluaciones en el momento más oportuno. | ✓ | | ✓ | | | | |
| 34 | Comunico a mis alumnos resultados de sus progresos de manera oportuna y promuevo el proceso de retroalimentación para afincamiento del aprendizaje. | ✓ | | ✓ | | | | |
| 35 | Realizo un auto reflexión de lo que se ha aprendido con el fin de verificar si las actividades evaluativas han dado buenos resultados | ✓ | | ✓ | | | | |
| RESPONSABILIDADES PROFESIONALES | | | | | | | | |
| 36 | Contribuyo en la planificación y ejecución de actividades propios de la gestión administrativa de la escuela. | ✓ | | ✓ | | | | |
| 37 | Establezco buena convivencia entre maestros de la i.e. | ✓ | | ✓ | | | | |
| 38 | Promuevo buenas prácticas de convivencia entre compañeros de trabajo relacionándose adecuadamente | ✓ | | ✓ | | | | |
| 39 | Entrego puntualmente los documentos pedagógicos y de gestión a los encargados de la recepción. | ✓ | | ✓ | | | | |

31/05/2019
 Mg. Norma Noemi Ruiz Churiz
 19016537

| | | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|--|
| 40 | Cumplo con mi horario de realización de mis funciones tanto académicas como tutoriales. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 41 | Reflexiono acerca de cómo llevo a cabo mi trabajo para suelo compartirlo con mi demás colegas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 42 | Oriento a los alumnos que esté necesitando un apoyo de carácter social, afectivo y académico. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 43 | Colaboro ayudando a solucionar de modo pacifico los diversos desacuerdos que obstaculizan el normal funcionamiento de la escuela. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 44 | Participo en la planificación y ejecución de tareas, las cuales son de carácter práctica, innovadores y de mejora académica. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 45 | Demuestro que poseo ciertos valores y actitudes de democracia en mi comportamiento dentro de la escuela. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

Marleni Ruiz Chávez
 Mg. Marleni Noemi Ruiz Chávez
 19096537.

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

ESTIMADO Dr. MARLON LEVY ALCALDE ROMAN.

Soy estudiante del programa de maestría en educación de la "Universidad Cesar Vallejo" y actualmente me encuentro en proceso de comprobar los objetivos del trabajo de investigación que estoy realizando.

Conocedora de su amplio espíritu de colaboración y su profesionalismo, respeto al tema que estoy evaluando, recorro a su usted a fin de que pueda apoyarme como experto en el caso.

Agradezco de antemano mano esta valiosa colaboración que permita lograr la calidad de la investigación.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Encuesta de clima Organizacional para Docentes".

Objetivo: Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y Desempeño Docente de la institución Educativa "José Olaya Balandra, La Esperanza del año 2019

Dirigido: Docentes de la I.E. 80829 "José Olaya Balandra" de la Esperanza del año 2019

APELLIDO Y NOMBRE DEL EVALUADOR:

MARLON LEVY ALCALDE ROMAN.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR

DOCTOR EN EDUCACIÓN.

VALORACIÓN:

ADECUADO

NO ADECUADO




Firma del Evaluador
DNI. 42440832

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

| N° | Dimensiones / Items | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | | Sugerencias |
|----|--|-------------|----|------------|----|----------|----|-------------|
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| | Metas y expectativas | | | | | | | |
| | LIDERAZGO | | | | | | | |
| 01 | Ejerce presión para que se lleven a cabo las actividades. | ✓ | | | | | | |
| 02 | Asigna tareas de una manera justa y equilibrada | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 03 | Influye para alcanzar las metas institucionales. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 04 | Dirige el Trabajo en grupo por parte de su jefe fomentando la sana competencia entre sus trabajadores. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 05 | Tiene seguridad de quien es su jefe. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 06 | Se siente satisfecho con el estilo de liderazgo de sus superiores | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | TOMA DE DECISIONES | | | | | | | |
| 07 | Realiza consulta para tomar decisiones. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 08 | Participan en las decisiones tomadas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 09 | La autoridad toma decisiones institucionales. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Se adapta a las nuevas decisiones. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | Aceptación de propuestas para mejorar el funcionamiento. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Se realizan preguntas acerca de lo que opina o piensa los trabajadores. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |


 Dr. Marlon L. Alvarado Román
 SUB DIRECTOR

| | | | | | | | | | |
|----|---|---|--|--|---|--|---|--|--|
| 27 | Es consiente que percibe un pago acorde con su trabajo efectuado. | / | | | / | | / | | |
| 28 | Existe interés de su superior con el fin de cubrir algunas de las necesidades de sus empleados. | / | | | / | | / | | |
| 29 | Conoce al personal por el trabajo desempeñado. | / | | | / | | / | | |
| 30 | Existen mayores reconocimientos más que críticas. | / | | | / | | / | | |



 Dr. Marlon L. Alcalde Román
 SUB DIRECTOR

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

ESTIMADO Dr. MARLON LEVY ALCALDE ROMAN.

Soy estudiante del programa de maestría en educación de la "Universidad Cesar Vallejo" y actualmente me encuentro en proceso de comprobar los objetivos del trabajo de investigación que estoy realizando.

Conocedora de su amplio espíritu de colaboración y su profesionalismo, respeto al tema que estoy evaluando, recorro a su usted a fin de que pueda apoyarme como experto en el caso.

Agradezco de antemano mano esta valiosa colaboración que permita lograr la calidad de la investigación.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Encuesta de desempeño docente para Docentes".

Objetivo: Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y Desempeño Docente de la institución Educativa "José Olaya Balandra, La Esperanza del año 2019

Dirigido: Docentes de la I.E. 80829 "José Olaya Balandra" de la Esperanza del año 2019

APELLIDO Y NOMBRE DEL EVALUADOR:

MARLON LEVY ALCALDE ROMAN.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTOR EDUCACIÓN.

VALORACIÓN:

ADECUADO

NO ADECUADO




Firma del Evaluador
DNI. 42444872

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

| N° | Dimensiones / Items | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | | Sugerencias |
|----|---|-------------|----|------------|----|----------|----|-------------|
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| | Metas y expectativas | | | | | | | |
| | PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO PEDAGÓGICO | | | | | | | |
| 01 | Identifico las destrezas didácticas de mis alumnos | / | | / | | / | | |
| 02 | Distingo ritmos del aprendizaje de mis alumnos. | / | | / | | / | | |
| 03 | Comprendo los contenidos temáticos propios del área didáctica que enseño. | / | | / | | / | | |
| 04 | Tengo manejo de los propósitos de aprendizaje | / | | / | | / | | |
| 05 | Relaciono correctamente los propósitos de aprendizaje que se va a realizar. | / | | / | | / | | |
| 06 | Desarrollo los contenidos de una determinada área en función con lo que se planificó en la programación. | / | | / | | / | | |
| 07 | Tengo en cuenta las necesidades e intereses de aprendizaje de los alumnos para realizar las programaciones | / | | / | | / | | |
| 08 | Diseño las programaciones curriculares en base al planeamiento de los aprendizajes deseados. | / | | / | | / | | |
| 09 | Selecciono las técnicas, estrategias pedagógicamente didácticas | / | | / | | / | | |
| 10 | Formulo nuevas estrategias durante el desarrollo de las clases para promover el aprendizaje significativo.. | / | | / | | / | | |
| 11 | Incorporo durante la planificación de las programaciones el empleo de las innovaciones tecnológicas de recojo de datos y comunicativas disponibles en la escuela. | / | | / | | / | | |
| 12 | Elaboro gráficos, esquemas para evaluar los propósitos de aprendizaje. | / | | / | | / | | |


 Dr. Milton L. Alcayde Román
 SUB DIRECTOR

| | | | | | | | | | |
|----|---|---|--|--|---|--|--|--|--|
| 27 | Utilizo esquemas mentales para organizar la información en el alumno. | ✓ | | | ✓ | | | | |
| 28 | Promuevo en los estudiantes los procesos de inducción en función a su nivel mental de cada alumno. | ✓ | | | ✓ | | | | |
| 29 | Utilizo diversas estrategias que ayuden al mejoramiento de la comprensión de textos | ✓ | | | ✓ | | | | |
| 30 | Promuevo que mis alumnos piensen de manera crítica y reflexiva. | ✓ | | | ✓ | | | | |
| 31 | Utilizo diversos recursos pedagógicos durante el proceso de aprendizaje. | ✓ | | | ✓ | | | | |
| 32 | Demuestro ser eficiente cuando utiliza los materiales de carácter tecnológico. | ✓ | | | ✓ | | | | |
| 33 | Aplico diversas evaluaciones en el momento más oportuno. | ✓ | | | ✓ | | | | |
| 34 | Comunico a mis alumnos resultados de sus progresos de manera oportuna y promuevo el proceso de retroalimentación para afincamiento del aprendizaje. | ✓ | | | ✓ | | | | |
| 35 | Realizo un auto reflexión de lo que se ha aprendido con el fin de verificar si las actividades evaluativas han dado buenos resultados | ✓ | | | ✓ | | | | |
| | RESPONSABILIDADES PROFESIONALES | | | | | | | | |
| 36 | Contribuyo en la planificación y ejecución de actividades propios de la gestión administrativa de la escuela. | ✓ | | | ✓ | | | | |
| 37 | Establezco buena convivencia entre maestros de la i.e. | ✓ | | | ✓ | | | | |
| 38 | Promuevo buenas prácticas de convivencia entre compañeros de trabajo relacionándose adecuadamente | ✓ | | | ✓ | | | | |
| 39 | Entrego puntualmente los documentos pedagógicos y de gestión a los encargados de la recepción. | ✓ | | | ✓ | | | | |

Melvin Rangel
Dr. Melvin L. Alcarán Rangel
SUO DIRECTOR

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|--|--|---|--|--|---|--|--|--|
| 40 | Cumplo con mi horario de realización de mis funciones tanto académicas como tutoriales. | / | | | / | | | / | | | |
| 41 | Reflexiono acerca de cómo llevo a cabo mi trabajo para suelo compartirlo con mi demás colegas. | / | | | / | | | / | | | |
| 42 | Oriento a los alumnos que esté necesitando un apoyo de carácter social, afectivo y académico. | / | | | / | | | / | | | |
| 43 | Colaboro ayudando a solucionar de modo pacifico los diversos desacuerdos que obstaculizan el normal funcionamiento de la escuela. | / | | | / | | | / | | | |
| 44 | Participo en la planificación y ejecución de tareas, las cuales son de carácter práctica, innovadores y de mejora académica. | / | | | / | | | / | | | |
| 45 | Demuestro que poseo ciertos valores y actitudes de democracia en mi comportamiento dentro de la escuela. | / | | | / | | | / | | | |

W. Alcides Román
 Dr. Marlon L. Alcides Román
 SUB DIRECTOR

ANEXO 5

PRUEBA PILOTO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

| Nº | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 | P23 | P24 | P25 | P26 | P27 | P28 | P29 | P30 | TOTAL |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 69 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 86 |
| 3 | 1 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 101 |
| 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 105 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 76 |
| 6 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 83 |
| 7 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 6 | 6 | 6 | 6 | 105 |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 95 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 104 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 81 |

PRUEBA PILOTO: BASE DE DATOS DE DESEMPEÑO DOCENTE

| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 | P23 | P24 | P25 | P26 | P27 | P28 | P29 | P30 | P31 | P32 | P33 | P34 | P35 | P36 | P37 | P38 | P39 | P40 | P41 | P42 | P43 | P44 | P45 | TOTAL |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 136 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 135 | |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 169 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 178 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 134 |
| 6 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 150 |
| 7 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 131 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 167 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 148 | |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 152 |

ANEXO 6

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,909 | 30 |

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|-----|--|---|--|---|
| P1 | 87,9000 | 178,767 | -,211 | ,917 |
| P2 | 87,2000 | 171,289 | ,253 | ,909 |
| P3 | 87,3000 | 172,900 | ,086 | ,911 |
| P4 | 87,7000 | 170,456 | ,234 | ,909 |
| P5 | 87,3000 | 161,789 | ,779 | ,902 |
| P6 | 87,3000 | 160,233 | ,694 | ,902 |
| P7 | 87,7000 | 168,011 | ,246 | ,910 |
| P8 | 87,1000 | 165,433 | ,679 | ,904 |
| P9 | 87,3000 | 153,122 | ,913 | ,898 |
| P10 | 87,3000 | 166,233 | ,496 | ,906 |
| P11 | 87,1000 | 157,656 | ,944 | ,899 |
| P12 | 87,5000 | 169,611 | ,269 | ,909 |
| P13 | 87,3000 | 157,789 | ,823 | ,900 |
| P14 | 87,7000 | 167,789 | ,309 | ,908 |
| P15 | 87,5000 | 164,722 | ,445 | ,906 |
| P16 | 87,2000 | 166,400 | ,649 | ,905 |
| P17 | 87,3000 | 150,233 | ,925 | ,897 |
| P18 | 87,8000 | 162,844 | ,533 | ,905 |
| P19 | 87,3000 | 157,789 | ,823 | ,900 |
| P20 | 87,7000 | 169,567 | ,289 | ,908 |
| P21 | 87,3000 | 160,456 | ,683 | ,903 |
| P22 | 87,4000 | 161,822 | ,658 | ,903 |
| P23 | 87,4000 | 167,600 | ,344 | ,908 |
| P24 | 88,8000 | 171,067 | ,091 | ,914 |
| P25 | 87,1000 | 169,656 | ,357 | ,908 |
| P26 | 88,2000 | 161,067 | ,530 | ,905 |
| P27 | 87,7000 | 164,900 | ,239 | ,913 |
| P28 | 87,7000 | 161,789 | ,334 | ,911 |
| P29 | 87,0000 | 152,889 | ,774 | ,900 |
| P30 | 87,4000 | 149,600 | ,746 | ,900 |

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,971 | 45 |

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|-----|--|---|--|---|
| P1 | 146,6000 | 258,044 | ,758 | ,970 |
| P2 | 146,6000 | 262,044 | ,792 | ,970 |
| P3 | 146,6000 | 262,044 | ,792 | ,970 |
| P4 | 146,5000 | 261,611 | ,802 | ,970 |
| P5 | 146,5000 | 261,611 | ,802 | ,970 |
| P6 | 146,7000 | 261,567 | ,880 | ,970 |
| P7 | 146,8000 | 269,511 | ,424 | ,971 |
| P8 | 146,5000 | 261,167 | ,828 | ,970 |
| P9 | 146,6000 | 261,156 | ,847 | ,970 |
| P10 | 146,6000 | 261,156 | ,847 | ,970 |
| P11 | 146,9000 | 262,767 | ,677 | ,970 |
| P12 | 147,0000 | 265,111 | ,461 | ,971 |
| P13 | 146,8000 | 267,956 | ,270 | ,972 |
| P14 | 146,3000 | 272,678 | ,166 | ,972 |
| P15 | 146,3000 | 264,678 | ,677 | ,970 |
| P16 | 146,6000 | 264,711 | ,629 | ,970 |
| P17 | 146,6000 | 268,489 | ,402 | ,971 |
| P18 | 146,7000 | 271,122 | ,179 | ,972 |
| P19 | 146,6000 | 262,044 | ,792 | ,970 |
| P20 | 146,5000 | 264,722 | ,615 | ,970 |
| P21 | 146,6000 | 261,600 | ,819 | ,970 |
| P22 | 146,7000 | 262,011 | ,599 | ,971 |
| P23 | 146,8000 | 261,733 | ,656 | ,970 |
| P24 | 146,7000 | 265,344 | ,634 | ,970 |

| | | | | |
|-----|----------|---------|------|------|
| P25 | 146,6000 | 262,044 | ,792 | ,970 |
| P26 | 146,8000 | 265,289 | ,735 | ,970 |
| P27 | 147,0000 | 269,111 | ,402 | ,971 |
| P28 | 146,8000 | 265,733 | ,702 | ,970 |
| P29 | 146,9000 | 268,544 | ,360 | ,971 |
| P30 | 146,8000 | 265,733 | ,702 | ,970 |
| P31 | 146,6000 | 261,600 | ,819 | ,970 |
| P32 | 146,8000 | 257,956 | ,670 | ,970 |
| P33 | 146,7000 | 257,122 | ,831 | ,970 |
| P34 | 146,6000 | 265,378 | ,589 | ,970 |
| P35 | 146,8000 | 262,844 | ,600 | ,970 |
| P36 | 146,8000 | 263,289 | ,578 | ,971 |
| P37 | 146,8000 | 262,844 | ,600 | ,970 |
| P38 | 146,6000 | 265,822 | ,562 | ,971 |
| P39 | 146,7000 | 257,122 | ,831 | ,970 |
| P40 | 146,5000 | 261,167 | ,828 | ,970 |
| P41 | 146,5000 | 261,167 | ,828 | ,970 |
| P42 | 146,6000 | 266,267 | ,535 | ,971 |
| P43 | 146,8000 | 265,733 | ,702 | ,970 |
| P44 | 146,6000 | 261,156 | ,847 | ,970 |
| P45 | 146,6000 | 262,044 | ,792 | ,970 |

ANEXO 7
BASE DE DATOS: CLIMA ORGANIZACIONAL

| Nº | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | D1 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | D2 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | D3 | P19 | P20 | P21 | P22 | P23 | P24 | D4 | P25 | P26 | P27 | P28 | P29 | P30 | D5 | Total |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|-------|
| 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 18 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 22 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 22 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 20 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 20 | 102 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 89 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 20 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 16 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 90 |
| 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 20 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 15 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 15 | 87 |
| 5 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 4 | 13 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 13 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 15 | 75 |
| 6 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 15 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 16 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 14 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 11 | 73 |
| 7 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 12 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 14 | 79 |
| 8 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 17 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 15 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 13 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 11 | 72 |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 17 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 16 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 14 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 13 | 76 |
| 10 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 20 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 16 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 14 | 89 |
| 11 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 9 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 11 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 11 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 13 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 56 |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 89 |
| 13 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 20 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 16 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 90 |
| 14 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 15 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 17 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 82 |
| 15 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 7 | 3 | 3 | 4 | 3 | 24 | 117 |
| 16 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 22 | 116 |
| 17 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 11 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 11 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 8 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 9 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 9 | 48 |
| 18 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 17 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 15 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 14 | 76 |
| 19 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 13 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 9 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 10 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 13 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 7 | 52 |
| 20 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 16 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 17 | 89 |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 15 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 15 | 82 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|-----|
| 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 15 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 16 | 85 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 21 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 99 |
| 24 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 17 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 15 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 16 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 75 |
| 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 17 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 16 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 14 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 12 | 75 |
| 26 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 21 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 20 | 109 |
| 27 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 20 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 92 |
| 28 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 17 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 16 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 13 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 75 |
| 29 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 13 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 16 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 13 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 12 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 14 | 68 |
| 30 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 14 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 14 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 16 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 13 | 70 |
| 31 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 14 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 14 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 15 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 13 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 9 | 65 |
| 32 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 17 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 15 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 15 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 15 | 77 |
| 33 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 11 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 11 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 7 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 8 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 8 | 45 |

| Nº | D1 | D2 | D3 | D4 | D5 | NIVEL DE CLIMA ORGANIZACIONAL |
|-----------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|--------------------------------------|
| 1 | Alto clima organizacional | Alto clima organizacional | Alto clima organizacional | Alto clima organizacional | Alto clima organizacional | Alto clima organizacional |
| 2 | Alto clima organizacional | Medio clima organizacional | Alto clima organizacional | Alto clima organizacional | Alto clima organizacional | Medio clima organizacional |
| 3 | Alto clima organizacional | Alto clima organizacional | Alto clima organizacional | Medio clima organizacional | Medio clima organizacional | Alto clima organizacional |
| 4 | Medio clima organizacional | Alto clima organizacional | Alto clima organizacional | Medio clima organizacional | Medio clima organizacional | Medio clima organizacional |
| 5 | Medio clima organizacional | Medio clima organizacional | Alto clima organizacional | Medio clima organizacional | Medio clima organizacional | Medio clima organizacional |
| 6 | Medio clima organizacional | Medio clima organizacional | Medio clima organizacional | Medio clima organizacional | Bajo clima organizacional | Medio clima organizacional |
| 7 | Alto clima organizacional | Alto clima organizacional | Medio clima organizacional | Medio clima organizacional | Medio clima organizacional | Medio clima organizacional |
| 8 | Medio clima organizacional | Medio clima organizacional | Medio clima organizacional | Medio clima organizacional | Bajo clima organizacional | Medio clima organizacional |
| 9 | Medio clima organizacional | Medio clima organizacional | Medio clima organizacional | Medio clima organizacional | Medio clima organizacional | Medio clima organizacional |
| 10 | Alto clima organizacional | Alto clima organizacional | Alto clima organizacional | Medio clima organizacional | Medio clima organizacional | Medio clima organizacional |
| 11 | Bajo clima organizacional | Bajo clima organizacional | Bajo clima organizacional | Medio clima organizacional | Medio clima organizacional | Bajo clima organizacional |
| 12 | Alto clima organizacional | Medio clima organizacional | Alto clima organizacional | Alto clima organizacional | Alto clima organizacional | Medio clima organizacional |
| 13 | Alto clima organizacional | Alto clima organizacional | Alto clima organizacional | Medio clima organizacional | Medio clima organizacional | Alto clima organizacional |
| 14 | Medio clima organizacional | Medio clima organizacional | Medio clima organizacional | Medio clima organizacional | Alto clima organizacional | Medio clima organizacional |
| 15 | Alto clima organizacional | Alto clima organizacional | Alto clima organizacional | Alto clima organizacional | Alto clima organizacional | Alto clima organizacional |

BASE DE DATOS: DESEMPEÑO DOCENTE

| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | D1 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 | P23 | P24 | P25 | P26 | P27 | P28 | P29 | P30 | P31 | P32 | P33 | P34 | P35 | D2 | P36 | P37 | P38 | P39 | P40 | P41 | P42 | P43 | P44 | P45 | D3 | TOTAL |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 44 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 68 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 33 | 145 | |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 39 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 66 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 | 135 | | |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 74 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 35 | 157 | | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 46 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 67 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 34 | 147 | | |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 38 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 65 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 | 133 | | |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 42 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 70 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 | 142 | | |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 37 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 62 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 27 | 126 | | |
| 8 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 58 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 27 | 119 | | | |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 40 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 73 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 29 | 142 | | |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 74 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 35 | 156 | | | |
| 11 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 46 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 74 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 | 153 | | | |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 39 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 66 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 | 135 | | | |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 74 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 35 | 157 | | | |
| 14 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 45 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 73 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 27 | 145 | | |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 88 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 179 | | | |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 88 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 179 | | |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 35 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 62 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 29 | 126 | | |
| 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 36 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 65 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 | 131 | | | |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 35 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 65 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 132 | | |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 87 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 | 176 | | |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 39 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 66 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 | 135 | | |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 39 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 66 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 | 135 | | |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 87 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 | 175 | | |
| 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 38 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 66 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 30 | 134 | | | |
| 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 39 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 68 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 29 | 136 | | |
| 26 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 40 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 85 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 36 | 161 | | |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 74 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 35 | 157 | | | |
| 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 39 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 66 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 | 135 | | |
| 29 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 37 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 65 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 | 132 | | |
| 30 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 42 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 65 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 27 | 134 | | | |
| 31 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 40 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 63 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 25 | 128 | | | |
| 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 37 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 63 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 28 | 128 | | | |
| 33 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 64 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 | 128 | | | |

| Nº | D1 | D2 | D3 | NIVEL DE CLIMA ORGANIZACIONAL |
|----|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------------|
| 1 | Alto desempeño docente | Alto desempeño docente | Alto desempeño docente | Alto desempeño docente |
| 2 | Alto desempeño docente | Alto desempeño docente | Alto desempeño docente | Alto desempeño docente |
| 3 | Alto desempeño docente | Alto desempeño docente | Alto desempeño docente | Alto desempeño docente |
| 4 | Alto desempeño docente | Alto desempeño docente | Alto desempeño docente | Alto desempeño docente |
| 5 | Medio desempeño docente | Medio desempeño docente | Alto desempeño docente | Medio desempeño docente |
| 6 | Alto desempeño docente | Alto desempeño docente | Alto desempeño docente | Alto desempeño docente |
| 7 | Medio desempeño docente | Medio desempeño docente | Medio desempeño docente | Medio desempeño docente |
| 8 | Medio desempeño docente | Medio desempeño docente | Medio desempeño docente | Medio desempeño docente |
| 9 | Alto desempeño docente | Alto desempeño docente | Medio desempeño docente | Alto desempeño docente |
| 10 | Alto desempeño docente | Alto desempeño docente | Alto desempeño docente | Alto desempeño docente |
| 11 | Alto desempeño docente | Alto desempeño docente | Alto desempeño docente | Alto desempeño docente |
| 12 | Alto desempeño docente | Alto desempeño docente | Alto desempeño docente | Alto desempeño docente |
| 13 | Alto desempeño docente | Alto desempeño docente | Alto desempeño docente | Alto desempeño docente |
| 14 | Alto desempeño docente | Alto desempeño docente | Medio desempeño docente | Alto desempeño docente |
| 15 | Alto desempeño docente | Alto desempeño docente | Alto desempeño docente | Alto desempeño docente |
| 16 | Alto desempeño docente | Alto desempeño docente | Alto desempeño docente | Alto desempeño docente |
| 17 | Medio desempeño docente | Medio desempeño docente | Medio desempeño docente | Medio desempeño docente |
| 18 | Medio desempeño docente | Medio desempeño docente | Alto desempeño docente | Medio desempeño docente |
| 19 | Medio desempeño docente | Medio desempeño docente | Alto desempeño docente | Medio desempeño docente |
| 20 | Alto desempeño docente | Alto desempeño docente | Alto desempeño docente | Alto desempeño docente |

| | | | | |
|----|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| 21 | Alto desempeño docente | Alto desempeño docente | Alto desempeño docente | Alto desempeño docente |
| 22 | Alto desempeño docente | Alto desempeño docente | Alto desempeño docente | Alto desempeño docente |
| 23 | Alto desempeño docente | Alto desempeño docente | Alto desempeño docente | Alto desempeño docente |
| 24 | Medio desempeño docente | Alto desempeño docente | Alto desempeño docente | Medio desempeño docente |
| 25 | Alto desempeño docente | Alto desempeño docente | Medio desempeño docente | Alto desempeño docente |
| 26 | Alto desempeño docente | Alto desempeño docente | Alto desempeño docente | Alto desempeño docente |
| 27 | Alto desempeño docente | Alto desempeño docente | Alto desempeño docente | Alto desempeño docente |
| 28 | Alto desempeño docente | Alto desempeño docente | Alto desempeño docente | Alto desempeño docente |
| 29 | Medio desempeño docente | Medio desempeño docente | Alto desempeño docente | Medio desempeño docente |
| 30 | Alto desempeño docente | Medio desempeño docente | Medio desempeño docente | Medio desempeño docente |
| 31 | Alto desempeño docente | Medio desempeño docente | Medio desempeño docente | Medio desempeño docente |
| 32 | Medio desempeño docente | Medio desempeño docente | Medio desempeño docente | Medio desempeño docente |
| 33 | Medio desempeño docente | Medio desempeño docente | Alto desempeño docente | Medio desempeño docente |

ANEXO 8
CONSTANCIAS EMITIDAS POR LA INSTITUCIÓN



I.E N° 80829 "JOSE OLAYA BALANDRA"
DISTRITO DE LA ESPERANZA

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

EL DIRECTOR DE LA I.E N° 80829 "JOSE OLAYA BALANDRA"- DISTRITO LA ESPERANZA.

AUTORIZA

Que la profesora **CECILIA FELICIANA VILLALOBOS DÍAZ**, en su condición de docentes de esta institución se le autoriza para que desarrolle y aplique instrumentos de investigación del proyecto de tesis **EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL NIVEL PRIMARIO DE LA I.E 80829 "JOSE OLAYA BALANDRA" LA ESPERANZA – 2019**, durante el año lectivo 2019.

Se expide la presente a solicitud del interesado para los fines consiguientes.

La Esperanza, junio 2019



Mg. Jaime Emilio Vargas León
DIRECTOR
Jaime Emilio Vargas León
Director



I.E N° 80829 "JOSE OLAYA BALANDRA"

DISTRITO DE LA ESPERANZA

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

EL DIRECTOR DE LA I.E N° 80829 "JOSE OLAYA BALANDRA" - DISTRITO LA ESPERANZA.

HACE CONSTANCIA

Que la profesora **CECILIA FELICIANA VILLALOBOS DÍAZ**, en su condición de docentes de esta institución desarrolló y aplicó instrumentos de investigación de la tesis denominada **EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL NIVEL PRIMARIO DE LA I.E 80829 "JOSE OLAYA BALANDRA" LA ESPERANZA – 2019**, durante el año lectivo 2019.

Se expide la presente a solicitud del interesado para los fines consiguientes.

La Esperanza, julio 2019


M^{te} Jaime Emilio Vargas León
DIRECTOR
Jaime Emilio Vargas León
Director